

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Philippe Fernandes da Silva

Evolução da Contabilidade do Capital Humano

Relatório de Estágio
Mestrado em Contabilidade

Trabalho efetuado sob a orientação da
Prof. Doutora Filomena Antunes Brás

DECLARAÇÃO

Nome: Philippe Fernandes da Silva

Endereço Eletrónico: philippe_06@hotmail.com

Telemóvel: 936127972

Número de Cartão de Cidadão: 13885683

Título do relatório de estágio: Evolução da Contabilidade do Capital Humano

Orientadora: Professora Doutora Filomena Antunes Brás

Ano de Conclusão: 2017

Designação do Mestrado: Mestrado em Contabilidade

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTES RELATÓRIOS DE ESTÁGIO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, __-__-____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste trabalho, vem finalizar um ciclo académico que se destaca pelo esforço, dedicação, e autossuperação dos objetivos e realizações pessoais. Mas por detrás desta realização, esconde-se sempre o contributo de todos aqueles que participaram de forma direta ou indireta para o sucesso deste trabalho, do estágio, e do percurso académico que certamente seria impossível de atingir sem o apoio incontestável deles ao longo da minha vida.

Em primeiro lugar, é a eles que dedico este trabalho, quero agradecer à minha família, pois apesar da distância, sempre senti o apoio deles, o carinho, a preocupação, o esforço e a disponibilidade, para me possibilitarem este percurso académico. Com a redução de tempo, nem sempre lhes dediquei a devida atenção ou então reagia de forma excessiva quanto às questões sobre o decorrer dos estudos. Mas no fundo todos eles foram determinantes para a superação desta etapa, pois nunca me abandonaram, sempre se demonstraram satisfeitos e orgulhosos pelo superar de mais uma etapa na minha vida.

Não menos importante, agradeço igualmente à minha cara metade, à minha parceira para a vida, à minha namorada que me apoiou de forma incontestável ao longo destes anos. Considero-me um namorado bastante insuportável, mimado, desnaturado, e que dá muito trabalho. Mas apesar destes defeitos nunca deixou de acreditar em mim e tornou esta caminhada mais fácil e acessível para mim.

Com um carinho especial, estou igualmente muito grato à minha avó e tia, que apesar das dificuldades que enfrentam sempre se demonstraram prontas e disponíveis para me ajudarem em qualquer ocasião. É nelas que revejo a verdadeira definição de lutadoras, pois nunca desistiram nas primeiras adversidades que encaram, encontram sempre uma razão pela qual se deve lutar.

Quero agradecer a todos os colaboradores da Fernandes & Pimenta II, especialmente ao Dr. Afonso Pimenta, pela sua disponibilidade, pela partilha do seu conhecimento, pelas entrevistas e pela experiência que me proporcionou durante o período de estágio que certamente contribuiu para o meu crescimento profissional.

Por último, à minha orientadora Doutora Filomena Antunes Brás, pela a sua enorme paciência, pelos seus conselhos, pela sua grande disponibilidade durante a elaboração deste trabalho. Pois reconheço que sem ela este trabalho seria integralmente impossível.

Segundo Sveiby, podemos considerar que este trabalho possui igualmente um contributo invisível, pois todos eles são ativos intangíveis e contribuíram de alguma forma para a criação de valor, mas certamente que não se irão encontrar na folha de balanço.

RESUMO

Ao longo dos anos, o papel do Capital humano na área da Atualmente estamos perante uma sociedade mais do conhecimento, onde a globalização, a evolução tecnológica, o desenvolvimento mundial, causam efeitos que se refletem igualmente na área da contabilidade. Este trabalho vem analisar a evolução da investigação da Contabilidade do Capital Humano.

A contabilidade sofreu várias alterações. Durante a evolução do Capital Humano procedeu-se a criação de métodos de avaliação, de identificação de reconhecimento do Capital Humano. Atualmente o Capital humano é apenas uma parte que se encontra integrada no conceito do Capital Intelectual que leva ao surgimento de novas variáveis que derivam da participação direta na criação de valor por parte dos recursos humanos. Este trabalho é complementado de um relatório de estágio realizado na empresa Fernandes e Pimenta II, que destaca as principais responsabilidades e funções de um contabilista realizadas ao longo do período.

Esta investigação permite igualmente avaliar as tendências que decorrem durante a evolução, na qual podemos retirar conclusões, como por exemplo, a existência de novos conceitos relacionados com o Capital Humano, isto é, o capital intelectual, para além do capital financeiro, estrutural, conhecimento, e a criação de modelos narrativos para determinar/aferir do valor de Capital Intelectual. Além disso, abordamos os efeitos e impactos dessas novas medidas na investigação do Capital Humano.

Na aplicação empírica do tema realizámos entrevistas com os colaboradores da entidade acolhedora de estágio acerca dos temas que a revisão de literatura realizada permitiu abordar. Da análise destas permite-nos identificar percepções distintas do valor do capital humano da parte da gestão e dos colaboradores.

ABSTRACT

We are now facing a more knowledge-based society, where globalization, technological evolution, and global development have effects that are reflected in accounting as well. This work analyzes the evolution of Human Capital.

Over the years, the role of Human Capital in accounting has undergone several changes over the last decades. During the evolution of the Human Capital, we assisted the creation of methods of evaluation, of identification of recognition of the Human Capital. Currently Human Capital is only part that is integrated in the concept of Intellectual Capital that leads to the emergence of new variables that derive from the direct participation in the creation of value by the human resources. This work is complemented by an internship report from Fernandes and Pimenta II, which highlights the main responsibilities and functions of an accountant performed during the period.

This research allows us to evaluate the trends that occur during evolution, in which we can draw conclusions, such as the existence of new concepts related to Human Capital, i.e. the existence of new concepts related to human capital, intellectual capital, beyond the financial capital, structural capital, knowledge capital, and the creation of narrative models to determine their Intellectual Capital value. In addition, we discuss the effects and impacts of these new measures on Human Capital research.

In the empirical application of the theme, we conducted interviews with the collaborators of the welcoming entity of the stage about the themes that the literature review allowed to approach. From the analysis of these, it allows us to identify different perceptions of the value of human capital on the part of management and employees.

Key-Words: Human Capital, Intellectual Capital, Human Capital Disclosure, Human Capital Research, Value-Creation.

ÍNDICE

DECLARAÇÃO	ii
AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	v
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABELAS E GRÁFICOS.....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	xiii
Capítulo I – Apresentação do Tema	3
1. Introdução.....	3
1.1. Contextualização e pertinência do relatório do estudo	3
1.2. Objetivos da Investigação.....	5
1.3. Estrutura do Relatório de Estágio	6
Capítulo 2 – Revisão de Literatura.....	9
2.1. Evolução do Capital Humano	9
2.1.1. As características do Capital Humano	9
2.1.2. Os primeiros modelos de mensuração do Capital Humano	13
2.1.3. As tentativas em apurar um processo de avaliação do valor de recurso humano	16
2.1.4. Atenuação da investigação de Capital Humano.....	26
2.1.5. Reaparecimento da Investigação do Capital Humano.....	27
2.2. Transição da Sociedade Industrial para a Sociedade do Conhecimento.....	28
2.3. A investigação do Capital Intelectual.....	30
2.3.1. Apresentação do Capital Intelectual.....	30
2.3.2. O início de investigação de Capital Intelectual.....	34
2.3.3. O surgimento dos modelos de divulgação do Capital Intelectual.....	36
2.3.4. O impacto dos modelos de Capital Intelectual	38
2.4. Tendências atuais dos estudos na área do capital humano no âmbito da contabilidade	40
Capítulo III- A Empresa e o Estágio.....	45
3.1. Relatório de Atividades desenvolvidas ao longo do período de Estágio Curricular	45
3.1.1. Objetivos e aspetos formais do Estágio Curricular	45

3.1.2. A entidade acolhedora.....	46
3.1.3. Organização Interna da Entidade Empregadora	47
3.1.4. Receção de documentos	51
3.1.5. Classificação de documentos	53
3.1.6. Registo e Arquivo dos documentos	54
3.1.7. Práticas de controlo interno.....	56
3.1.8. Encerramento de contas e preparação das demonstrações financeiras e restantes documentos que compõem o “dossier fiscal”	58
3.1.9. Conduta ética e deontológica associada à profissão.....	61
3.1.10. Apuramento de contribuições e impostos e preenchimento das respetivas declarações	63
3.1.11. Preparação da informação contabilística para relatórios e análise de gestão e informação periódica à entidade a quem presta serviços.....	69
3.2. Trabalho empírico realizado na empresa Fernandes & Pimenta II	70
3.2.1. Apresentação dos participantes.....	70
3.2.2. Análise das Entrevistas.....	71
3.2.3. Discussão e conclusão.....	74
Capítulo IV-Conclusão	77
Apêndices.....	81
Apêndice 1 – Melos de Capital Intelectual	83
Apêndice 2 – Guião de Entrevista	85
Apêndice 3 – composição do Relatório de Estágio	87
Referências Bibliográficas	89
Legislação	95

ÍNDICE DE TABELAS E GRÁFICOS

Figura 1 - Rácio de Eficiência de Hermanson (1964)	12
Figura 2 - Modelo geral para um sistema contabilístico dos recursos humanos para investimentos nos gestores.....	16
Figura 3 - Equação do valor do capital humano ajustado a probabilidade de mortalidade	18
Figura 4 - Equação sobre o valor do estado de serviço.....	20
Figura 5 - Modelo de Medida dos Custos de Reposição dos Recursos Humanos	22
Figura 7 - A noção de capital intelectual	31
Figura 8 - Apresentação do Capital Intelectual do modelo The Meritum Project.....	32
Figura 9 - Abordagem apresentada The new Danish Guideline para determinar o conhecimento em Capital Intelectual	34
Figura 10 - Reconhecimento de medidas novas e existentes de abordagens de Capital Intelectual	39

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFINT- Ativos fixos intangíveis

AFT- Ativos fixos tangíveis

CAE- Código de Atividade Empresarial

CIRC- Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas

CIRS- Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares

CIVA- Código de imposto sobre valor ajustado

CSC- Código das Sociedades Comerciais

CTT- Correios, Telégrafos e Telefones

DATI- *Danish Agency for Trade and Industry*

FerPim II- Fernandes e Pimenta II

IAS- *International Accounting Standards*

IES- Informação Empresarial Simplificada

IMI- Imposto Municipal sobre Imóvel

IMT- Imposto sobre Transmissões Onerosas de Imóveis

IPAC- Instituto Português de Acreditação

IPSS- Instituições Particulares de Solidariedade Social

IRC- Imposto sobre Rendimento Coletável

IRS- Imposto sobre Rendimento Singular

IVA- Imposto sobre o Valor Acrescentado

OCC- Ordem dos Contabilistas Certificados

PME- Pequenas e Médias Empresas

RIEEP - Regulamento de Inscrição, Estágio e Exame Profissionais

RITI- Regime do IVA nas Transações Intracomunitárias

ROI- *Return on Investment*

SNC- Sistemas de Normalização Contabilística

UC-Unidade Curricular

Evolução da Contabilidade do Capital Humano

Capítulo I – Apresentação do Tema

1. Introdução

1.1. Contextualização e pertinência do relatório do estudo

Desde cedo que grandes filósofos, professores e inventores, realçaram a crescente importância do valor do conhecimento (Edvinsson, 1997; Flamholtz, 1971, Hekimian e Jones, 1967; Kaplan e Norton, 1996; Morse (1973); Stewart (1998). Como dizia Benjamin Franklin (1758), “o investimento em conhecimento paga os melhores juros”. Enquanto a aquisição de máquinas, materiais e objetos garantem fiabilidade na obtenção de lucro, a aplicação inteligente e eficaz dos mesmos através dos seus trabalhadores pode garantir maiores rendimentos do que estava anteriormente previsto” (Kaplan e Norton, 1996). “O conhecimento, o talento, a motivação e o *know-how* dos trabalhadores podem conduzir a vantagens competitivas nas empresas “(Baron, 2003). “Por isso, podemos dizer que os trabalhadores devem ser considerados como recursos valiosos e de grande importância dentro de uma organização ou empresa “(Brummet, Flamholtz e Pyle, 1968). O Capital Humano, designado por Becker (1962) e Smith (1961) citados por Cappelletti (2010), designa a capacidade, as competências, experiências e os conhecimentos humanos que gerem e provêm de um investimento para que possa conduzir a futuros rendimentos.

Atualmente, a existência de uma nova visão de trabalhador, cujo resultado está interligado ao seu conhecimento, vem alimentar o valor dos intangíveis. Segundo Kaplan & Norton (1996), os trabalhadores encontram-se no centro da criação de valor e por isso deviam figurar todos no balanço como intangíveis pela contabilidade .

O Sistema de Normalização Contabilística (SNC) serve para proporcionar informações através das Demonstrações financeiras, nas quais revemos a verdadeira posição financeira, o desempenho, e as alterações financeiras de uma empresa, que permite a tomada de decisões económicas para os *stakeholders*. Contudo, existem muitos elementos que podem não figurar nas demonstrações financeiras, nomeadamente o Capital Humano ou Intelectual, por não cumprirem com a definição de reconhecimento de um ativo (Karami, Seyyedi, e Ghaznavi, 2014) e escondem

uma quantidade de informação relevante que pode influenciar a tomada de decisão, pois não se encontram no balanço das organizações (Lev, Cañibano e Marr, 2005).

A crescente importância em apurar estes intangíveis para permitir uma avaliação fidedigna, dar uma imagem verdadeira e apropriada de uma empresa, vem acompanhada da transição da era industrial para a era do conhecimento. O conhecimento pode ser uma vantagem competitiva perante as empresas concorrentes e poderá destacar uma organização no futuro. A gestão organizacional dos recursos humanos pode ser um indicador de sucesso da estratégia da empresa (Edvinsson & Malone, 1997; Sveiby, 1997). O sucesso de muitas empresas depende do seu Capital Humano e Intelectual, fator que vem alimentar a necessidade em adicionar novas variáveis ou tendências que podem de uma certa forma influenciar o valor de uma entidade. Segundo Varma (2005), os efeitos da globalização e as novas forças do mercado possibilitaram o reconhecimento dos trabalhadores como sendo eles, em muitas empresas, as verdadeiras vantagens competitivas das empresas.

A necessidade de identificar correntes para mensurar o capital humano resulta da transição da Sociedade industrial para a sociedade do conhecimento que se destaca pela aceitação das tecnologias, inovações e as novas fontes de conhecimento, que se tornam ferramentas novas que complementam e facilitam o trabalho dos trabalhadores.

Segundo Flamholtz, (1972, p.667-668): “if an object is not capable of rendering future economic services, it has no value”, um ativo tangível, como por exemplo uma máquina, pode-se encontrar no balanço de uma empresa e possui um determinado valor para a empresa, enquanto um funcionário não possui qualquer tipo de valor contabilístico e nem sequer se encontra nas demonstrações financeiras, apesar de contribuir de forma ativa para a criação de valor nas empresas.

Dito isto, a temática deste trabalho surge na necessidade de analisar, identificar, mensurar e reconhecer elementos intangíveis, nomeadamente o Capital Humano, que tem manifestado grande interesse ao longo das últimas décadas.

Dividido em duas partes, realizo, na primeira uma revisão de literatura que aborda em diferentes capítulos a evolução do Capital Humano, os diferentes modelos de custeio, uma análise à era do conhecimento, a comparação entre a contabilidade financeira e a contabilidade de gestão,

e por último uma análise das tendências que ocorreram ao longo dos anos relativamente ao Capital Humano.

Numa segunda parte, apresento o relatório de estágio que decorreu num período de seis meses na empresa Fernandes & Pimenta II sediada em Braga. O estágio realizado na empresa teve como objetivo cumprir o estipulado no art.º 9 do Regulamento de Inscrição, Estágio e Exame Profissionais (RIEEP) da Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC)

1.2. Objetivos da Investigação

O principal objetivo deste relatório de estágio consiste em respeitar as condições estipuladas no Artº 9º. da RIEEP, estipulado pela Ordem dos Contabilistas Certificados (OCC).

No entanto, o tema do capital humano tem sido cada vez mais abordado na atualidade. Convém frisar que até revistas científicas internacionais, jornais académicos e professores estudam este fenómeno., pois, grande parte desta problemática está relacionada com a mensuração, divulgação de valores de recursos humanos e o seu reconhecimento.

Este trabalho surge então e ainda como uma oportunidade de revisão da literatura sobre o Capital Humano no âmbito da contabilidade em língua portuguesa, que tem sido um tema cheio de oportunidades de investigação e neste contexto atual pode ser muito oportuno estudá-lo, devido à importância que lhe tem sido atribuído pelas empresas, professores e políticos. Os contributos esperados com base neste relatório de estágio e a revisão de literatura realizada consistem em: conhecer melhor a realidade das empresas, isto é, conhecer melhor as dificuldades que enfrentam para avaliar o seu valor em Capital humano e perceber quais as dificuldades que as mesmas enfrentam para realizarem as análises, as mensurações e ainda a forma como apresentam o valor dos intangíveis. Do mesmo modo, pretendemos identificar o estado de arte sobre a divulgação de Capital Humano e relatar qual a forma como se reconhece a criação de valor por parte do Capital Humano na situação atual.

Neste contexto, os objetivos traçados para esta investigação encontram-se delineados em três questões bases que irão ser discutidas ao longo deste estudo:

Qual a definição de Capital Humano?

Como evolui o estudo do Capital Humano ao longo dos anos?

Quais as tendências atuais no estudo do Capital Humano?

A existência de uma definição única concreta de capital humano é desconhecida. Existem várias tentativas, mas com a evolução e o aparecimento de novas variáveis, não conseguimos determinar uma definição consensual para este fenómeno. Assim, irei, de forma sumária, relatar a evolução do conceito e frisar a sua importância ao longo dos últimos anos.

Pretende-se identificar novas correntes para determinar a criação de valor do Capital Humano, e apresentar as suas principais tendências que surgiram ao longo dos anos e revelar quais as principais limitações ou problemas para realizar esta análise qualitativa.

1.3. Estrutura do Relatório de Estágio

A estrutura deste trabalho centra-se acima de tudo na importância em avaliar o capital humano e identificar as dificuldades que se encontram diretamente relacionadas com esta temática. Sendo que este relatório se encontra estruturado em quatro capítulos.

No primeiro capítulo expõe-se uma breve introdução da revisão de literatura, que revela a pertinência do estudo, onde se expõe a problemática que decorre em volta desta temática do Capital Humano e vem motivar a escolha do tema para este relatório de estágio. Podemos igualmente encontrar neste capítulo os contributos esperados e os objetivos que pretendemos alcançar com este trabalho.

No segundo capítulo apresentamos o enquadramento teórico, no qual encontramos as primeiras correntes teóricas do capital humano, a transição da sociedade industrial para sociedade do conhecimento e os diferentes modelos de custos, apresentados pelos primeiros autores que abordarem a necessidade em mensurar o Capital Humano. As tendências que ocorram ao longo dos anos na investigação do Capital Humano, e um o trabalho empírico realizado através das entrevistas na empresa acolhedora do estágio.

No terceiro capítulo surge o relatório de estágio propriamente dito que relata as diferentes tarefas realizadas durante o período de estágio curricular que decorreu na empresa Fernandes & Pimenta II (daqui em diante designada apenas por FerPim II), onde destacamos as principais responsabilidades e funções de um contabilista realizadas ao longo do período. Também apresentamos os resultados das entrevistas realizadas à luz da revisão de literatura efetuada.

A última parte do relatório é destinada à conclusão que incorpora um balanço geral do estágio, um resumo dos contributos, como as suas limitações encontradas ao longo do trabalho e as sugestões para uma futura pesquisa.

Capítulo 2 – Revisão de Literatura

2.1. Evolução do Capital Humano

Conforme a sua aplicação, os termos *Capital Humano*, *recursos humanos*, *ativo humano*, possui em todas as formas o mesmo significado e pode ser aplicada em vários sectores. Isto é, na vertente mais contabilística falamos de Capital Humano, ativos humanos, e no âmbito da gestão aplicamos maioritariamente o termo: recursos humanos.

2.1.1. As caraterísticas do Capital Humano

A investigação sobre o capital humano na área da contabilidade surge no início de 1960. Nesta primeira fase, Becker (1962) realizou um trabalho científico que se intitula, *Investment in Human Capital*. Na sua obra designa o Capital Humano como a capacidade, as competências, experiências e os conhecimentos humanos que gerem e provêm de um investimento que possa conduzir a futuros rendimentos.

A definição do Capital Humano apresentada por Becker (1962) provém de uma análise financeira que determina que é possível a criação de valor nas organizações através do investimento em capital humano. Este apresenta diferentes formas de investimento que não se traduzem propriamente na aquisição de recursos humanos, mas no investimento na formação profissional do seu pessoal, para obter melhor desempenho dentro da empresa. Através desta medida, Becker (1962) pretende aumentar o grau de satisfação dos trabalhadores com a introdução de medidas relacionadas com a sua saúde, não contrair custos adicionais com o despedimento e aquisição de novos trabalhadores, e aumentar o conhecimento humano da empresa. Becker (1962) reconhece que a escolarização dos funcionários é fundamental para aumentar o seu conhecimento. A especialização e a experiência adquirida ao longo dos anos nas instituições superiores e nos estágios levarão os trabalhadores a melhorar ou introduzir novos processos de trabalho que têm efeitos diretos no desempenho da empresa.

A partir de 1962, o Capital Humano é desde então encarado como uma ferramenta de trabalho que permite gerar valor numa organização. A geração de valor através de estímulo da

inteligência dos trabalhadores, desencadeou um interesse gradual pelo Capital Humano por parte das organizações.

Em 1964, Hermanson (1964) reconhece a hipótese de existir um método de avaliação dos recursos humanos, para identificar o valor dos serviços futuros prestados por um indivíduo. Isso leva a que haja a necessidade de reconhecer o valor contabilístico nos ativos das demonstrações financeiras pela aplicação do conceito de serviços futuros esperados.

Hermanson (1964) é considerado um dos pioneiros a abordar a contabilidade de recursos humanos. Reconheceu a necessidade de aplicar um modelo de ênfase monetária nos recursos humanos para terminar com a inexistência desse mesmo ativo no balanço.

Brás (2003, p.143) cita Hermanson que em 1964 designava os ativos da forma seguinte:

“Os ativos são recursos escassos (definidos como serviços, mas agrupados por e relativos a agentes), operando dentro da entidade, capaz de serem transferidos pelas forças existentes na economia, e expresso em termos monetários; que pode ser adquirido como resultado das transações correntes ou passadas, que têm a capacidade aparente de proporcionar benefícios económicos futuros.”

Este conceito leva a separação dos ativos em “Ativos Operacionais” e “Ativos Detidos”.

Os Ativos Detidos englobam todos os ativos adquiridos ao longo do período, isto é, prédios adquiridos ou construídos pela entidade, que possuem um valor determinado pelo mercado que permite ser reconhecido pelos contabilistas. Os Ativos Operacionais refletem os ativos escassos que não pertencem à entidade. Isto é, ativos que se encontram interligados com a criação de valor dentro da empresa mas que não são propriedade da entidade, tal como já foi referido anteriormente por Becker (1962).

Neste contexto, Hermanson (1964) sugere dois métodos para processar o valor dos Ativos Operacionais, onde podemos distinguir o método de Goodwill não adquirido e o modelo do valor ajustado.

O método do Goodwill Não Adquirido

Este método requer uma estimativa ao valor dos futuros benefícios esperados por parte dos recursos humanos, pois o autor estipula como parte integrante que os valores dos ativos operacionais devem ser idênticos ao valor atual dos serviços futuros que podem ocorrer. Por isso, é necessário determinar a parte relativa aos ativos operacionais.

Segundo o autor, todos os resultados que envolvam estimativas estão sujeitos a críticas, na medida que toda a informação elaborada com base em estimativas pode sofrer alterações ou manipulações. Porém, tais situações podem pôr em causa o conceito dos Ativos Operacionais e podem afetar a credibilidade das demonstrações financeiras.

Para Hermanson (1964), os cálculos relativamente aos recursos humanos devem incorporar três variáveis ao nível da economia, nomeadamente ao nível do setor da atividade em questão. Para determinar a parcela dos Ativos Operacionais são necessários, o valor médio dos ativos detidos, o resultado após impostos e a rendibilidade do ativo, para chegar a rendibilidade existente no setor da atividade, onde a empresa pretende valorizar os recursos humanos.

Com base neste modelo, podemos comparar a rentabilidade da empresa no final do exercício com os resultados líquidos obtidos, sem qualquer tipo de alteração no sistema, e a rendibilidade da empresa com os resultados da rendibilidade efetiva da gestão de empresa.

No final de cada exercício podemos averiguar quais os efeitos da rendibilidade efetiva da empresa, apurar se os resultados apresentam um valor positivo ou negativo relativamente a rendibilidade normal.

O método do valor atual ajustado

O processamento deste método deriva de uma média ponderada do desempenho na empresa nos últimos cinco anos para alterar o valor atual dos vencimentos que serão efetuados nos cinco anos seguintes.

A equação é composta por dois cálculos, na qual se inicia com cálculo do valor atual dos salários estimados nos próximos cinco anos, e o cálculo do rácio de eficiência apresentado por Hermanson (1964) na seguinte equação 1:

Figura 1 - Rácio de Eficiência de Hermanson (1964)

$$\text{Rácio de Eficiência} = 5 \left(\frac{R_{f_0}}{R_{e_0}} \right) + 4 \left(\frac{R_{f_1}}{R_{e_1}} \right) + 3 \left(\frac{R_{f_2}}{R_{e_2}} \right) + 2 \left(\frac{R_{f_3}}{R_{e_3}} \right) + \left(\frac{R_{f_4}}{R_{e_4}} \right) \quad (1)$$

Onde,

R_{f_0} é a taxa de resultado contabilístico sobre os activos detidos para uma empresa no ano corrente;

R_{e_0} é a taxa média do resultado contabilístico sobre os activos detidos para todas as empresas na economia para o ano corrente;

R_{f_1} é a taxa do resultado contabilístico dos activos detidos para a empresa no quarto ano anterior;

R_{e_1} é a taxa média de resultado contabilístico sobre os activos detidos para todas as empresas na economia no quarto ano anterior.

Fonte: Brás (2003, p. 148)

Se o resultado na equação de Hermanson (1964) apresentar um valor superior a um, podemos afirmar que os recursos humanos foram mais eficientes que a média das taxas de rendibilidade de todas as empresas. Se o resultado for inferior a um, os esforços investidos em recursos humanos foram inferiores à média. Deste modo podemos determinar qual foi a rendibilidade da empresa.

Após esta breve análise dos métodos de mensuração dos Ativos Operacionais, Hermanson (1964), admite preferir a abordagem do Goodwill não adquirido, apesar de ambas abordagens apresentarem resultados positivos para afirmação da importância do Capital Humano.

2.1.2. Os primeiros modelos de mensuração do Capital Humano

Situada entre a década de 60 até aos anos 70, a evolução do Capital humano consiste integralmente em procurar uma definição ou um modelo que consiga enquadrar as características relacionadas com o Capital Humano. Segundo Hekimian & Jones (1967), não existia qualquer tipo de suporte ou literatura de gestão para avaliação dos recursos humanos como ativo.

Para encontrar uma fórmula que permita identificar se de facto existe uma criação de valor com o investimento em capital Humano, Hekimian & Jones (1967) destacam o Capital Humano como as competências individuais, que não podem ser possuídas por ninguém ou por alguma pessoa, e que são valorizadas através de características morais como, a vontade de aprender, conhecimento geral, os longos anos de experiência, atitudes certas, e perícias, como igualmente a cultura, valores e filosofias.

Neste período, Hekimian & Jones (1967) debruçam-se inteiramente sobre a importância dos recursos humanos e os seus critérios de avaliação. Neste enquadramento, os autores realçam o papel fundamental dos investimentos em pessoas e apelam à necessidade de criar padrões de avaliação para apreciar corretamente um projeto de investimento. De tal forma, um indivíduo especializado numa área, com conhecimentos distintos, experiência, perícia e ideias inovadoras, pode gerar mais-valias internas para a empresa e tornar-se um recurso escasso dentro dela.

A essência deste modelo destina-se a uma melhor apreciação dos trabalhadores para permitir uma melhor avaliação da empresa, possibilitar uma análise apropriada do Capital Humano e facilitar a tomada de decisão em várias situações. Desta forma, Hekimian e Jones (1967) salientam que nesta década a tendência das políticas de retenção de custos, passava por reduzir os gastos de pessoal.

No entanto, os autores, defendem a ideia de que os trabalhadores não devem ser encarados como gastos, pois eles podem ser os verdadeiros potenciais geradores de dinheiro na empresa e realçam a sua importância numa empresa, pois as qualidades individuais de cada indivíduo podem ser fundamentais para o sucesso da mesma. Assim, os trabalhadores devem ser encarados como ativos da empresa e não como gastos, tendo em conta que o investimento em recrutar trabalhadores mais competentes pode ter efeitos mais vantajosos, do que propriamente investir em ativos fixos não geradores de dinheiro.

A dificuldade em aplicar uma taxa de capitalização aos trabalhadores levou os autores a sugerir métodos alternativos para determinar um valor justo dos ativos humanos da empresa. Com a simples utilização do *Return on Investment*, mais conhecido como ROI (abreviatura para rentabilidade do ativo) podemos determinar menos concretamente quais os verdadeiros potenciais geradores de dinheiro, mesmo se ocorrer um erro durante a mensuração do ativo, este modelo pode ser considerado importante para recolha de informação. Ao adaptar o ROI à aplicação de métodos quantitativos, podemos criar novas ferramentas de mensuração que permitem uma melhor gestão e planeamento para empresas. No ponto de vista dos autores, os gestores teriam a possibilidade de recolher uma quantidade de informação quantitativa para posteriormente realizar, otimizar e aproveitar todos os recursos disponíveis na empresa.

Neste contexto, os autores desenvolvem um modelo de avaliação de recursos humanos com ênfase no custo original, custo de substituição e custo de oportunidade, uma vez que se tratam de ativos e é necessário a determinação de um valor.

O custo original é determinado para um ativo físico através do custo inicial e começa a ser depreciado no dia que entre em funcionamento na empresa. Quanto ao custo original de um trabalhador, esse valor deve englobar os custos de recrutamento, de formação e de contratação do indivíduo para determinar concretamente qual o seu valor contabilístico para empresa.

O custo de substituição equivale ao valor que a empresa teria de gastar para substituir um indivíduo com as competências, habilidades, formações, experiências e capacidades equivalentes, num dado momento. Contudo, os autores referem que podem existir lacunas entre os valores, pois de um lado é possível identificar um indivíduo que não possua o mesmo valor que o trabalhador em questão e, do outro lado, a dificuldade em identificar um indivíduo que corresponda, na totalidade, com o perfil do indivíduo em questão.

Para Brás (2003), o custo de oportunidade refere-se ao preço pelo qual as outras empresas estariam dispostas a pagar para contratar os serviços de uma determinada pessoa ou o custo de continuar o negócio sem os seus serviços. Posto isto, estamos perante uma situação onde cada gestor pode propor uma oferta a um trabalhador para usufruir dos seus serviços.

Em 1968, Brummet, et al. (1968) abordam a falha de informação na análise dos relatórios anuais. Os autores reconhecem que existe uma parte da empresa que não está devidamente apresentada nos relatórios e que pode transmitir informações importantes relativamente ao

desempenho dos funcionários, permitindo obter uma imagem mais nítida da evolução de uma empresa.

Segundo Brummet et al. (1968) existe uma parte da empresa que não está devidamente apresentada nas demonstrações financeiras, e que não identifica as informações necessárias para avaliar concretamente o desempenho dos recursos humanos. A contabilidade utilizada nas empresas não é apropriada para resolução deste problema.

Os autores salientam que existe uma necessidade de reclassificar os custos referentes aos trabalhadores como investimentos, pois os processos de formação, recrutamento, seleção e desenvolvimento das competências dos trabalhadores devem ser encarados como ativos e não como custos.

Eles sugerem critérios para determinar a natureza da despesa, se a mesma deve ser reconhecida como um custo ou um ativo. Caso a despesa proporcione futuramente resultados positivos, deve-se reconhecer a mesma como um ativo realizado internamente na empresa.

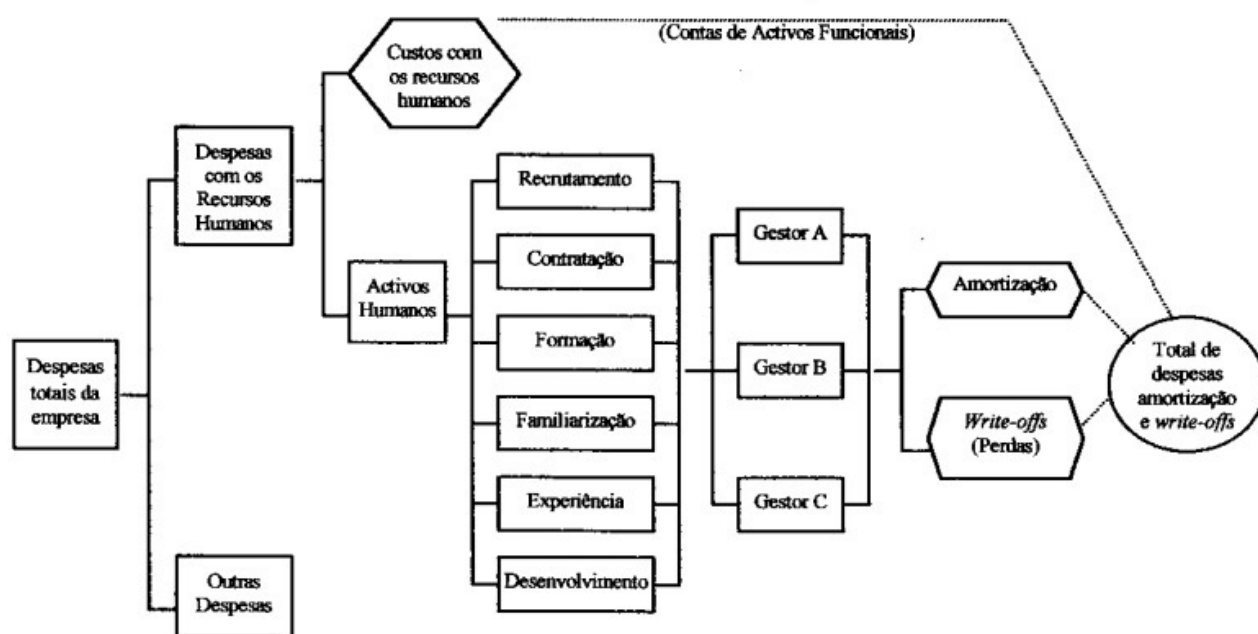
Os autores julgam então como necessário implementar bases de suporte, a mensuração dos recursos humanos, pois é através deles que derivam os futuros benefícios da empresa. Para serem encarados como investimentos, os sacrifícios ocorridos pela empresa devem-se relacionar com os custos de aquisição, substituição e o valor económico. Ao contrário de Hekimian e Jones (1967), Brummet et al. (1968) sugerem um modelo contabilístico mais completo, para permitir identificar aproximadamente o valor relacionado com os recursos humanos.

O modelo apresentado por Brummet, et al. (1968), destaca-se pelo cuidado de:

- Identificar as despesas ocorridas com os recursos humanos;
- Os procedimentos de diferenciação de custos e ativos;
- A criação das categorias de custos de formação, recrutamento, contratação, experiência, desenvolvimento e familiarização;
- A criação de centros de ativos personalizados com ênfase nas subcategorias criadas anteriormente;
- Desenvolvimento de procedimentos e regras para reconhecer e desconhecer os ativos a longo prazo.

Do ponto de vista do gestor, a mensuração dos recursos humanos pode ser encarada como uma ferramenta fundamental para a planificação e controlo das atividades internas. Como certamente permite justificar as origens de benefícios futuros e facilita o processo de tomada de decisão na escolha de estratégias e investimentos. Além disso, podemos retratar uma melhor imagem da empresa com base na informação recolhida.

Figura 2-Modelo geral para um sistema contabilístico dos recursos humanos para investimentos nos gestores



Fonte: Brummet, et al., (1968) traduzido por Brás (2003: 125)

2.1.3. As tentativas em apurar um processo de avaliação do valor de recurso humano

Neste âmbito da investigação do Capital Humano ocorreram várias tentativas de apurar um método que possa determinar o valor de capital humano. Em 1971, os autores Lev & Schwartz (1971) possuem como objetivo sensibilizar todos os indivíduos interligados ao Capital Humano para demonstrar a importância do reconhecimento do mesmo na área da Contabilidade. De acordo com os autores, a omissão dos valores dos recursos humanos no balanço não permite uma avaliação correta da riqueza interna de uma empresa.

Irving Fisher (1961) citado por Lev & Schwartz (1971), indicava que a grande problemática do Capital Humano seria a sua mensuração pois pode apresentar números que são meramente estimados e que não correspondem aos resultados posteriormente desejados. Estamos num campo de incertezas, onde a simples aplicação deste modelo pode ter graves implicações caso a teoria seja mal aplicada.

Neste caso, Lev & Schwartz (1971) apresentam um modelo onde se requer uma diferenciação entre a pessoa que detém um valor em Capital Humano e o Capital Não-Humano. Um indivíduo que possui valor em Capital Humano é intransferível (numa sociedade de não escravatura), enquanto o capital não-humano é transacionado no mercado. À vista disso, num contexto de certeza podemos afirmar que não existe qualquer tipo de dificuldade para determinar o valor do capital, pois supõe-se que existe um conhecimento dos possíveis rendimentos no futuro. Num contexto de incerteza, este cenário não se aplica na sua integridade. Enquanto para o capital não-humano podemos determinar o seu valor, pela observação dos valores no mercado que refletem o valor atual de resultados futuros, para todos os intervenientes no mercado, para o capital humano o mesmo não se aplica, pois estamos perante uma propriedade que não é transacionada no mercado. Os autores denotam, no entanto, a necessidade de existir, num mundo de incerteza, uma distinção entre o Capital Humano e não-humano.

Para tal, Andrade & Sotomayor (2011) identificaram os pontos preponderantes que se aplicam ao modelo de Lev & Schwartz (1971) para quantificar o valor esperado do capital humano de um indivíduo:

1. Necessidade de classificar os funcionários em grupos de trabalho homogéneos, isto é, não-qualificados, semi-qualificados e qualificados;
2. Determinar o valor anual médio de rendimento dos grupos;
3. Cálculo do rendimento total anual obtido por cada grupo até a idade de aposentação;
4. Aplicação da taxa de desconto do custo do capital para calcular o valor total do rendimento.

Com base em Lev & Schwartz (1971), retemos que o valor económico de um indivíduo é o valor dos rendimentos, durante a sua vida útil, ajustada pela probabilidade de mortalidade como indica a equação (2).

Figura 3 - Equação do valor do capital humano ajustado a probabilidade de mortalidade

$$E(V_{\tau}) = \sum_{t=\tau}^T P_{\tau}(t+1) \sum_{i=\tau}^t \frac{I_{i*}}{(1+r)^{t-\tau}} \quad (2)$$

Onde,

$E(V_{\tau})$ = valor do capital humano embutido numa pessoa com τ anos de idade;

$I(i*)$ = os rendimentos anuais da pessoa antes da reforma. Estes valores são representados graficamente através dos perfis de rendimento.

r = taxa de desconto específica à pessoa.

T = idade de reforma.

$P_{\tau}(t)$ = probabilidade condicional de uma pessoa de idade τ morrer no ano t .

Fonte: Brás (2003, p.152)

Neste mesmo ano de 1971, Eric Flamholtz (1971) publicou vários artigos científicos, que se debruçam maioritariamente sobre a capitalização do Capital Humano. Grande parte do seu pensamento foca-se na procura de correntes que permitem quantificar o valor do Capital Humano, uma delas é através da combinação do valor não monetário e Comportamental e o valor económico e o Monetário.

Flamholtz (1972) foi um dos primeiros autores a preocupar-se com o fenómeno do Capital Humano e o seu aparecimento. O grande foco dos autores nos anos 60 era então destinado à procura de variáveis para permitir quantificar o valor que cada indivíduo pode proporcionar na empresa para aumentar a eficácia e eficiência da tomada de decisão. De um modo geral, o autor pretende apresentar variáveis que nos revelem informações relativas aos valores e rendimentos proporcionados na empresa. Divulgar o valor gerado pelo indivíduo que ocupa uma determinada função na empresa e realiza uma quantidade particular de serviços durante um determinado

período de tempo. Dito isto, o autor considera o processo apresentado como “a vida esperada de serviço”.

Flamholtz (1972) refere que não é possível calcular com certeza a quantidade de serviços esperados por parte dos trabalhadores, delimitada num período de tempo.

Sabendo que a disponibilidade física e mental de cada trabalhador pode sofrer alterações, o autor recorreu a probabilidades para estimar um valor que demonstra a rentabilidade de um indivíduo durante um determinado prazo.

O autor reconhece a necessidade de identificar e integrar variáveis relacionadas com o valor da pessoa para a organização. Neste contexto, investigam-se métodos para a criação de uma equação que possa estimar o valor do trabalhador para garantir uma aproximação de medidas monetárias do valor humano previstas para a empresa. O grau de satisfação de um trabalhador pode ser um elemento a integrar na fórmula, que altera a produtividade da empresa. Apesar de exigir sempre um rendimento máximo por parte dos seus funcionários, tal situação é difícil de se manter, derivado ao valor condicional esperado por um funcionário $E(CV)$ que pode variar durante um período de tempo. Para evitar estes efeitos, as empresas promovem ou recompensam os funcionários que cumprem com os serviços exigidos pela empresa para continuar com o mesmo nível de rendimento. Caso contrário, considera-se uma possível rotação do trabalhador para resolver o sucedido. O resultado da equação (3) indica a probabilidade de obter o valor do estado de serviço.

Figura 4 - Equação sobre o valor do estado de serviço

$$P(V_{jt})^* = \frac{P(V_{jt})}{\sum_{j=1}^{m-1} P(V_{jt})} \quad (3)$$

$E(CV)_t$ é o valor condicional esperado no período t ;

V_{jt} é o valor do estado de serviço j no período t ;

$P(V_{jt})^*$ é a probabilidade de obter o valor do estado de serviço j no período t ,

onde as probabilidades são transformadas como a expressão (2.3-4);

(V_{jt}) é a probabilidade de obter o valor do estado de serviço j no período t ;

$(1+i)^{t-\gamma}$ é a taxa de desconto, onde i = taxa de juro; t é o tempo desde γ , T ;

Fonte: Flamholtz (1987) apresentado por Brás (2003, p.135)

Segundo Flamholtz, (1972, p.667-668): “if an object is not capable of rendering future economic services, it has no value”

“Tudo que possa vir a gerar dinheiro no futuro possui um determinado valor”. Caso o investimento não tenha retorno, não tem qualquer tipo de valor. Neste caso, um trabalhador que não cumpre os padrões exigidos pela empresa encontra-se sujeito a ser substituído, pois não possui qualquer tipo de valor para a empresa.

Tendo em conta o modelo de Flamholtz (1972), podemos afirmar que parte integrante do valor realizável esperado por um funcionário $[E(RV)]$ provém do valor condicional esperado por um funcionário. Ou seja, o produto é composto pelo valor atual dos serviços que espera que sejam prestados durante o período em que o indivíduo se comprometa com a organização, independentemente das responsabilidades que possui.

$$E(RV) = \sum_{t=\tau}^T \frac{\sum_{j=1}^M V_{jt} P(V_{jt})}{(1+i)^{t-\tau}} \quad (4)$$

Onde,

$E(RV)_t$ é o valor realizável esperado no período t

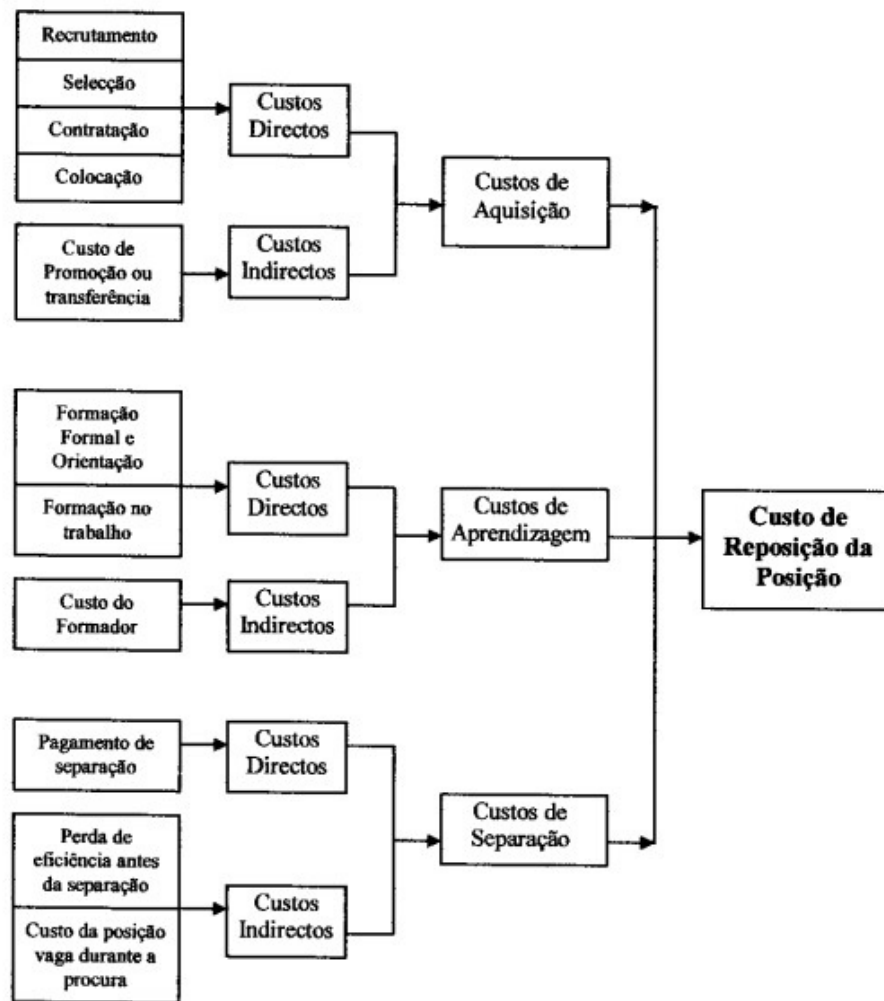
$V_m = 0$ (m é o estado de saída).

Fonte: Brás (2000, p. 135)

No âmbito da contabilidade, este modelo facilita as tomadas de decisões e ajuda a responder às necessidades da empresa para determinar a causa da não geração de rendimentos. A boa gestão e o melhoramento do desempenho da empresa deriva da análise efetuada pelo contabilista e a informação arrecadada com base nos modelos de avaliação de recursos humanos acima apresentados. Estes podem ser primordiais na determinação da estratégia da empresa e no sucesso da mesma, tendo em conta que as decisões tomadas derivam todas elas das informações recolhidas pela equação (4) (Flamholtz, 1972).

Flamholtz (1972) sugere neste modelo uma aplicação eficaz das equações baseadas nos valores estimados e pretendidos com o recrutamento de trabalhadores para determinar, de forma contabilística, o valor do trabalho realizado pelos trabalhadores numa organização. Uma vez que podem ocorrer alterações ao nível de prestações de trabalhos, o resultado esperado pode ser inconstante. Sendo que os padrões predefinidos pelas empresas podem não serem garantidos pelos recém recrutados e podem por em causa a operacionalização e gestão produtiva da empresa. Tal situação surge na medida que os intervenientes não se encontram motivados e satisfeitos com a gestão interna e externa da entidade responsável.

Flamholtz (1973) debruça-se novamente sobre um modelo de custeio de recursos humanos, que é composto pelos custos de aquisição, aprendizagem e substituição de um recurso humano. A sua atenção foca-se no custo de reposição, pois grande parte dos custos ou sacrifícios suportados pela empresa referem-se ao custo de reposição da posição que determina, na sua essência, o valor económico de um conjunto de serviços necessários a suportar para substituir a posição de um elemento.

Figura 5 - Modelo de Medida dos Custos de Reposição dos Recursos Humanos

Fonte: Flamholtz, (1973) traduzido por Brás (2003, p.125)

Flamholtz (1973) salienta que o seu objetivo é o de apresentar o custo de reposição posicional. Este custo é apresentado através de um modelo de mensuração que determina o valor específico de um cargo de trabalho do que propriamente o valor do indivíduo que ocupa esse cargo. Este modelo é introduzido como uma forma alternativa de avaliar o valor de um conjunto de serviços requerido pela posição e não o custo de substituir um trabalhador.

Sabendo que é impossível encontrar concretamente o valor de um conjunto de serviços, o autor preocupa-se em encontrar os custos diretos e indiretos relacionados com os custos de aquisição, aprendizagem e separação, que se englobam no Custo de Reposição Posicional, para determinar uma estimativa do valor do cargo em questão, durante um período de tempo.

Neste mesmo ano, Morse (1973) reconhece e partilha a mesma opinião dos autores acima apresentados, com o propósito de enfatizar a necessidade de existir um meio de mensuração do valor de um indivíduo, sendo ele, um elemento essencial para o desenvolvimento do trabalho da contabilidade de recursos humanos.

Com a crescente necessidade de encontrar um método de avaliação dos recursos na contabilidade, Morse (1973) apoiou-se na teoria de Lev & Schwartz (1971), afirmando que o valor dos ativos humanos para uma organização formal é igual ao valor atual dos serviços alugados à organização, pelos seus funcionários. Onde ele expressa a sua ideia com base num modelo que se foca no valor dos indivíduos para a organização e destaca a capacidade de trabalhar em equipa.

Após realizar uma análise ao modelo de Morse (1973), Andrade e Sotomayor (2011) identificaram os quatro passos que levam à melhor compreensão do conceito de Morse:

1. Determinação do valor bruto dos serviços realizados pelos funcionários no futuro, tendo em conta as capacidades individuais e coletivas;
2. Identificação do valor dos pagamentos futuros;
3. Retirar o valor dos pagamentos futuros aos funcionários para achar o benefício líquido organizacional gerado pelos trabalhadores;
4. Atualizar o benefício líquido organizacional ao aplicar uma taxa de desconto, nomeadamente a taxa do custo de capital para finalmente obter o valor dos recursos humanos.

Tal como foi referido anteriormente por Lev & Schwartz (1973), este método só poderá ser aplicado num contexto de certeza, caso contrário seria impossível obter valores para determinar as variáveis. Caso a empresa opte por investir em funcionários novos ou em formação, o valor do capital humano já calculado, irá sofrer uma alteração através das variáveis $I(t)$ e/ou $X(t)$. Este modelo leva a reforçar a ideia do valor do capital humano embutido na pessoa no momento, y é o valor dos seus ganhos futuros enquanto funcionário da empresa. Neste caso, a totalidade dos ganhos futuros realizados pelos trabalhadores corresponde ao valor do Capital Humano da empresa.

Podemos identificar na equação (5) a equação de morse, o valor do capital humano no tempo. Nesta, a primeira parte se refere ao valor dos trabalhadores para a entidade e a segunda parte ao valor de todos os serviços adicionais realizados pela capacidade de trabalho em grupo:

$$A = \sum_{i=1}^N \int_0^T \frac{I_i(t)}{(1+r)^{t-\gamma}} dt + \int_0^T \frac{X(t)}{(1+r)^{t-\gamma}} dt \quad (5)$$

onde:

A = valor dos activos humanos para uma organização formal;

N = número de indivíduos actualmente empregues pela organização;

γ = tempo actual;

T = O maior tempo que um indivíduo actualmente empregado deixa a organização (tempo de permanência máxima na organização);

$I_i(t)$ = valor actual dos serviços alugados pelo indivíduo *i* no tempo *t* para a organização, $I_i(t) = G_i(t) - E_i(t)$;

$G_i(t)$ = valor bruto dos serviços alugados pelo indivíduo *i* no tempo *t* para a organização;

$E_i(t)$ = total de compensação directa e indirecta dada ao indivíduo *i* no tempo *t* pela organização;

$X(t)$ = valor dos serviços de todos os indivíduos actualmente empregues na organização em excesso dos seus serviços individuais no tempo *t*;

r = valor do dinheiro no tempo.

Fonte: Brás (2003, p.154)

Apesar de tudo, Morse não considera esta equação como completa, tendo em conta que a informação arrecadada da relação existente entre o valor do capital humano e o valor das pessoas para uma organização apenas deve ser reconhecida como capital humano se este valor exceder o valor total de todas as despesas suportadas pela entidade para realização dos serviços. De acordo com Flamholtz (1972), o valor das habilidades e dos conhecimentos de um indivíduo apenas pode ser reconhecido como capital humano, se estes servirem de meios para obter os resultados desejados pela empresa. Sendo assim, só podemos considerar os conhecimentos e habilidades do capital humano dos trabalhadores dentro de uma empresa, se o valor bruto de todos os serviços excedentes realizados pelos trabalhadores exceder e superar o valor das despesas ocorridas pela empresa para usufruir dos serviços.

O que leva o autor a complementar a equação com uma terceira parte, onde se incorpora uma variável que determina o valor atual empregue na organização, enquanto as duas primeiras variáveis retratam o valor atual bruto dos serviços gerados pelos funcionários para com a empresa.

Contudo, Morse (1973) garante que a aplicação deste conceito só se justifica, se a empresa pretender divulgar o valor dos recursos humanos nas demonstrações financeiras onde, no final se reconhece o valor líquido do ativo humano da empresa através da equação (6).

$$A = \sum_{i=1}^N \int \frac{G_i(t)}{(1+r)^{t-\gamma}} dt + \int \frac{X(t)}{(1+r)^{t-\gamma}} dt - \int \frac{E_i(t)}{(1+r)^{t-\gamma}} dt \quad (6)$$

Fonte: Brás (2003, p.156)

Após uma breve análise aos custos históricos, custos de reposição ou aquisição, Friedman & Lev (1974), partilham a mesma opinião que Brummet et al. (1968), Flamholtz, (1971,1972,1973) e Lev & Schwartz (1971), sendo que todas as práticas contabilísticas não facultam as informações necessárias sobre os recursos humanos para efeitos de tomada de decisão e valorização do mesmo. A ausência de resoluções causa um sentimento de insatisfação com os métodos de avaliação dos recursos humanos. A ineficiência operacional demonstrada por parte dos autores leva a sugerir que se estudem alternativas, para se aplicar a um contexto de incerteza.

A ideia de Friedman e Lev (1974) baseia-se no princípio de incorporar dados de mercado, na medida do investimento em recursos humanos. Este modelo de ênfase monetário vem realçar o valor descontado das diferenças entre os salários praticados no mercado (externo) e os salários pagos pela empresa (interno), caso as empresas partilhem as mesmas políticas salariais e operacionais, e exerçam a sua atividade no mesmo ramo. Este método tem como intuito descobrir a diferença entre o valor que a empresa está disposta a pagar pelos serviços de um indivíduo e o preço praticado no mercado para o mesmo serviço, tendo em conta as políticas de salários da empresa.

A abordagem de investimentos em recursos humanos assenta em métodos tradicionais de avaliação de ativos, mas destaca-se pela prática incomum de acrescentar o valor atual e o valor de mercado num só processo de medida.

Esta tentativa assenta na diferença entre o valor de recurso humano interno e o valor de recurso humano externo, ou seja, o cálculo realizado permite descobrir se o investimento gerou efeitos positivos ou negativos para a empresa. No âmbito da contabilidade, o autor sugere a criação de uma conta de “Investimentos em Recursos Humanos”, onde se reconhece a diferença de valores obtida. Na existência de um resultado positivo, debitamos o valor na conta de “Investimentos em Recursos Humanos”. Caso contrário, na existência de um valor negativo, procede-se ao reconhecimento de lucros retidos para corrigir os resultados. Os autores mostram-se bastante satisfeitos com o modelo de custeio acima apresentado, pois este revela ser um método de mensuração bastante fiável que respeita o conceito de valor de mercado, que traduz um valor no balanço, um ativo intangível negativo ou positivo, que nos revela os efeitos realizados em investimentos de recursos humanos, nomeadamente formações ou outras políticas de pessoal.

2.1.4. Atenuação da investigação de Capital Humano

Para Gebauer (2005, p.17), o período de 1975 até meados de 1980 é caracterizado por um período menos ativo e com menor interesse do Capital Humano, marcado pela sua complexidade e escassez de meios para investigar melhor estes fenómenos. Segundo Flamholtz, (1999, p.2): “Since relatively few individuals had either the skills required to do such research or the qualifications required to obtain the necessary corporate participation, few major studies were performed”. A investigação, aplicação e a complexidade dos métodos de mensuração do Capital Humano gerou uma diminuição da investigação do Capital Humano.

Segundo Brás (2003, p.97): “o fraco eco que se fez sentir na normalização contabilística, bem como nas entidades reguladoras da normalização, o tema da contabilização dos recursos humanos foi perdendo o seu ímpeto, daí que poucos autores desta época se mantiveram fiéis ao tema, com exceção para Eric Flamholtz”.

Para Petty & Guthrie (2000), a procura de uma definição geral do ativo intangível, estagnou nos inícios dos anos 80, devido à complexidade de mensurar e definir o Capital Humano.

2.1.5. Reaparecimento da Investigação do Capital Humano

Com a entrada em vigor da norma IAS 9 (1978) a 1 de Janeiro de 1980 sobre os intangíveis surge, segundo Petty & Guthrie (2000) e Gebauer (2005), de novo o interesse de avaliar e mensurar o valor dos ativos intangíveis.

Entre 1980 e 1990, assistimos a um progresso económico por parte das empresas que leva à sobreavaliação das mesmas. Para Edvinsson (1997) este fenómeno deve-se principalmente a as empresas prestadoras de serviços que detêm um valor enorme em conhecimento. “By looking at the market value versus the book value, it is evident that a major proportion of growth companies, such as Intel, Microsoft, Netscape, are valued way beyond book value” (Edvinsson, 1997, p.368).

Para Edvinsson (1997), o conhecimento é a base integral da criação de valor das empresas. O autor define esta base como o Capital Intelectual que é apresentado na sua obra como o resultado da combinação do Capital Humano e Capital Estrutural.

Enquanto o Capital Humano já foi anteriormente definido, o Capital Estrutural referido por Edvinsson (1997) é composto pelas competências adquiridas dentro da empresa, todas ferramentas transformadas pelo Capital Humano dentro da entidade que se mantêm dentro da empresa mesmo se o pessoal se tenha deslocado da empresa.

Através desta evolução realizada à investigação do Capital Humano, podemos identificar um conjunto de novas variáveis que vai de certa forma intensificar o nosso estudo. Para tal, iremos transitar nesta análise da evolução do capital humano para uma nova era adaptada ao desenvolvimento social, económico e financeiro, que deriva do fenómeno da globalização.

2.2. Transição da Sociedade Industrial para a Sociedade do Conhecimento

A produção em massa, os trabalhos físicos monótonos e repetitivos, os produtos estandardizados e a falta de escolarização são características que definiam o período da era industrial que se demarcava pela inexistência de entidades laborais que defendiam os direitos dos trabalhadores (Roslender, Marks, & Stevenson, 2015). Partilhamos aqui uma visão que durou até finais de 1970, onde a atenção das empresas se debruçava na economia mais mecanizada para a realização de lucros sem qualquer tipo de escrúpulos (Kaplan e Norton, 1996).

A partir de 1970 a mudança foi acontecendo lentamente. Kaplan e Norton (1996) identificam uma mudança do papel dos trabalhadores na organização. Estes primeiros passos refletem a necessidade de reformular o papel e a importância dos trabalhadores no seio de uma empresa, e reporta o início de uma transição de uma sociedade industrial ou mecanizada para uma sociedade mais contextualizada, que se revela favorável ao desenvolvimento económico. Para Brás (2003), a transformação que decorre deriva do crescimento constante da economia, do progresso tecnológico, das inovações, e da mudança do mundo dos negócios, que exige que o mundo se transforme numa sociedade mais moderna ou, como é referida por vários autores, uma sociedade da informação ou do conhecimento.

Segundo Varma (2005), os efeitos da globalização e as novas forças do mercado, possibilitaram o reconhecimento dos trabalhadores como as verdadeiras vantagens competitivas das empresas.

Podemos demonstrar através de um exemplo que Brás (2003, p.14) apresenta no seu trabalho através de Stewart, (1998): “o génio do Homem residiu em incitar os gestores a aplicar o conhecimento em simultâneo com o chicote: tome-se um trabalho complexo, aplique-se-lhe a inteligência e descubram-se maneiras de o realizar mais simples, mais rápido e melhor.” Este aspeto exemplifica a aplicação correta do conhecimento para melhorar o desempenho geral e os resultados das empresas. De mesmo modo, veio igualmente contribuir para a dignidade e o respeito do estatuto dos trabalhadores.

O conhecimento é uma ferramenta cuja utilidade não possui limites e, segundo Guthrie, Ricceri, & Dumay (2012), a transição que ocorreu veio revolucionar a gestão do trabalho. Isto é, a

transição da era industrial para a era do conhecimento vem acompanhada com alterações na forma de identificar e analisar a criação de valor através do Capital Humano. Em conjunto com as novas tecnologias, as inovações e as fontes de conhecimento dispomos de uma quantidade de matéria-prima para estudar, identificar e partilhar novas ferramentas de trabalho para desenvolver a gestão do conhecimento que se traduz em riqueza para a empresa. Este ambiente permite-nos explorar a capacidade interna da empresa para encontrar soluções favoráveis, mais eficientes e utilizar todos os recursos que se encontram disponíveis dentro da empresa.

No trabalho Petty & Guthrie (2000, p.156) declaram: “Render the invisible visible”, isto é, através da partilha de conhecimento podemos identificar um conjunto de novas ferramentas para estudar melhor este fenómeno que apareceu em meados do século XX. A inteligência, evolução tecnológica e a globalização vieram dinamizar a sociedade em que nos encontramos. Segundo Dumay (2009), o impacto da revolução digital que tem vindo a ocorrer redefine o mundo e possibilita partilhar, criar e discutir informações, ideias ou imagens através do mundo virtual de forma rápida e fácil. É a partir desta constatação que, a partir de 1990 até 2000, Stewart (1998) considera a inteligência como uma característica fundamental da era do conhecimento e revela que nesta sociedade informal pode ser considerada como algo de valor que pode criar mais valor numa empresa.

O capital humano destaca as competências individuais que não podem ser possuídas por ninguém, e que são valorizadas através de características morais como a vontade de aprender, conhecimento geral, os longos anos de experiência, atitudes certas, e perícias, como igualmente a cultura, valores e filosofias (Hekimian & Jones, 1967). Mas, ao longo dos anos a importância do Capital Humano veio a reafirmar-se e atualmente com o surgimento da era do conhecimento, muitos autores identificam o capital humano como uma parte integrante que forma o capital Intelectual (Bontis, Chua, & Richardson, 2000).

O Capital Intelectual surge paralelamente com a era do conhecimento, a investigação sobre o capital humano, a criação de novos processos de avaliação, a identificação de novas variáveis, leva a redefinir a estrutura interna das empresas e a repensar a melhor forma de atuar, avaliar, mensurar e o reconhecer o seu valor interno (Edvinsson, 1997).

O conhecimento, a intelectualidade e a inovação revelam a necessidade de estudar e perceber melhor o impacto da era conhecimento na área da contabilidade, onde a partir de 2000 surgiram muitos artigos à avaliação de desempenho. Segundo Dumay (2017), a forma de relatar

o Capital Intelectual tem sido muito discutida ao longo destes últimos anos pois a quantidade de dados a ser avaliado tem sido comparativamente maior que nos inícios dos anos 60 onde se discutia apenas sobre o Capital humano e o interesse da economia em definir um método apropriado para a mensuração do Capital Humano para explicar o impacto da mesma, para criação de valor das empresas. De forma a completar as informações das demonstrações financeiras e possibilitar um análise apropriada a valor da empresa por parte dos *stakeholders*.

2.3. A investigação do Capital Intelectual

2.3.1. Apresentação do Capital Intelectual

Grant (1996) revela que a evolução tecnológica, as inovações informáticas, e o mercado que se encontra em constante concorrência são sinais da transição da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento. O fenómeno da globalização levou a que o mercado se adaptasse às novas tendências e mudou a forma de analisar, identificar novas correntes, alterou a forma de analisar e efetuar negócios, e as com as novas tecnologias faculto o acesso a uma quantidade de informações, que era muito limitada anteriormente. Como já foi referido anteriormente, grande parte dos resultados obtidos, constam da responsabilidade e da capacidade intelectual dos trabalhadores.

Desta forma, de acordo com Bontis, et al. (2000) e Stewart (1998), o Capital Intelectual encontra-se subdividido em duas partes, isto é, o Capital Humano que destaca as competências individuais, que não podem ser possuídas por ninguém ou por alguma pessoa e que são valorizadas através de características morais como a vontade de aprender, conhecimento geral, os longos anos de experiência, atitudes certas, e perícias, como igualmente a cultura, valores e filosofia da entidade.

O Capital Estrutural é composto por todas as ferramentas transformadas pelo Capital Humano dentro da entidade, que se mantêm dentro da empresa mesmo se o pessoal se tenha deslocado da empresa.

Figura 6-A noção de capital intelectual

$$\begin{aligned}
 &\text{CAPITAL INTELECTUAL} \\
 &= \\
 &\text{CAPITAL HUMANO} + \text{CAPITAL ESTRUTURAL} \\
 &= \\
 &\text{CAPITAL DE CONHECIMENTOS} \\
 &= \\
 &\text{ACTIVOS NÃO FINANCEIROS} \\
 &= \\
 &\text{ACTIVOS IMATERIAIS} \\
 &= \\
 &\text{ACTIVOS OCULTOS} \\
 &= \\
 &\text{ACTIVOS INVISÍVEIS} \\
 &= \\
 &\text{MEIOS DE ALCANÇAR A META} \\
 &= \\
 &\text{Capital Intelectual} = \text{Valor Mercado} - \text{Valor Contabilístico (James Tobin)}
 \end{aligned}$$

Fonte: Edvinsson & Malone, (1997) traduzido por Brás (2003, p.20)

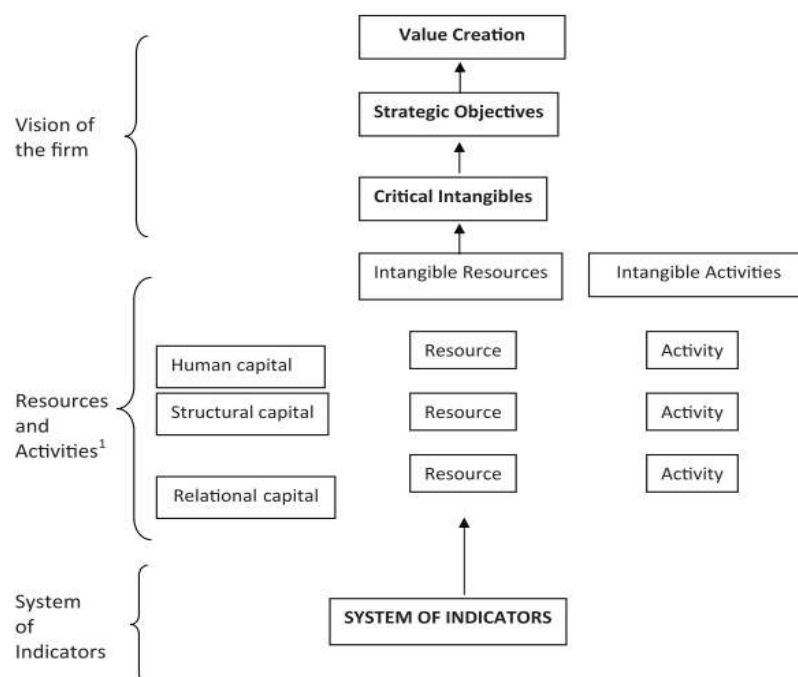
A partir daqui, podemos reavaliar o modelo de Edvinsson (1997) que foi um dos pioneiros a mencionar uma definição do Capital Intelectual. O modelo de Edvinsson (1997) é igualmente conhecido como o modelo de Skandia, que define o Capital Intelectual como um produto do Capital Relacional e Estrutural. No Capital Estrutural encontra-se incluído o Capital de Inovação que traduz a criação de valor através de uma propriedade intelectual ou um ativo intangível. Do mesmo modo, justifica-se mencionar o modelo de Skandia apresentado por Edvinsson em 1997, que é considerado como o primeiro modelo representativo de Capital Intelectual apresentado num relatório de gestão (Tseng, Lin, & Szu-Wei, 2015).

A definição do Capital Intelectual é várias vezes abordada ao longo dos últimos anos, tendo em conta que muitos autores partilham uma visão diferente dos elementos que constituem o Capital Intelectual (Ienciu & Matis, 2012). Sveiby (1997) partilhava a visão que o capital intelectual é composto pela estrutura interna, estrutura externa e as competências individuais dos trabalhadores. A estrutura interna de Sveiby (1997), ou Capital organizacional, identifica um conjunto de elementos que são da autoria dos recursos humanos da entidade. Neste contexto falamos de patentes, conceitos, marcas, processos sistemas informativo, entre outros, que são

um produto resultado do Capital Humano da empresa que se tornam depois propriedade da empresa. A estrutura externa de Sveiby (1997), ou Capital Relacional, consiste da criação de valor, através de uma boa relação empresa-cliente, a imagem de empresa e reputação da entidade. Por último, as competências individuais são definidas pelo capital humano. Estas competências não permitem ser possuídas pela entidade porque os conhecimentos, perícias e experiências profissionais, são propriedades inalienáveis adquiridas ao longo da vida dos funcionários. O modelo de Sveiby (1997) vem destacar uma forma de apurar vantagens competitivas na empresa através do valor interno, externo e individual, gerado pelos conhecimentos do Capital Humano.

Entre 1998 e 2001, surge o *The Meritum Project* que envolve a participação da União Europeia e mais nove instituições académicas de seis países, para apresentar um modelo alternativo de identificar a criação de valor de Capital Intelectual numa abordagem mais qualitativa (Alcaniz, Gomez-Bezares, Roslender, 2011). Esta abordagem qualitativa surge como um guia, cuja utilidade permite identificar e generalizar o sistema de gestão para criação do valor em Capital intelectual. Através da classificação estratégica dos recursos em Capital Humano, Estrutural e Relacional, conseguimos identificar a contribuição de cada intangível para a criação de valor. Num contexto geral, este modelo permite gerir uma melhor comunicação, providenciar uma melhor situação financeira da organização e determinar a criação de valor de Capital Intelectual.

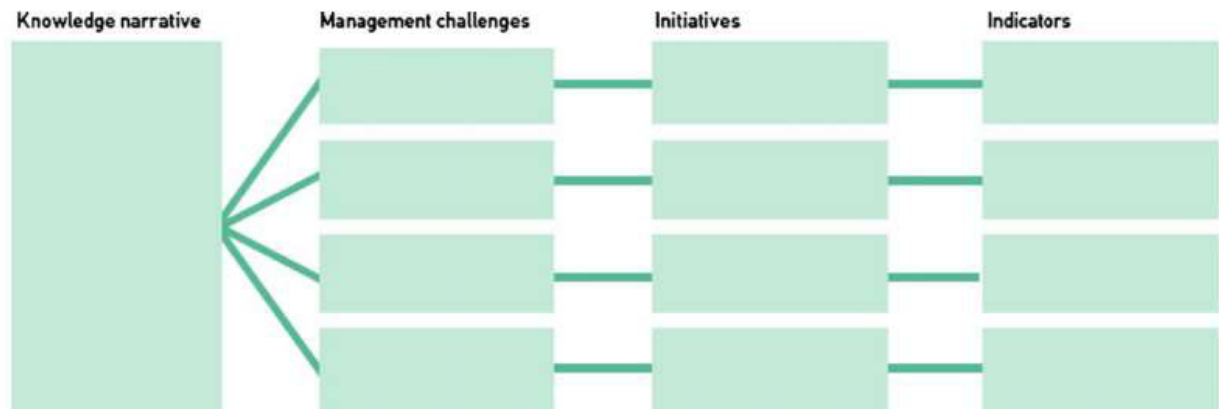
Figura 7 - Apresentação do Capital Intelectual do modelo The Meritum Project



Fonte: Cañibano, Sanchez, Garcia-Ayuso, & Chaminade (2002, p.83)

No período de 1997 a 2000, assistimos à criação de um novo guia para comunicar o valor de Capital Intelectual das Organizações, intitulado *The Danish Intellectual Capital Guideline initiative*. Este guia é o resultado de um trabalho conjunto de organizações, empresas, consultores, e académicos, cuja utilidade é sistematizar e produzir um melhor conhecimento da criação de valor através de ferramentas narrativas. Este modelo é composto pela apresentação de dados relativamente ao seu conhecimento, que pode ser complementado por indicadores, gráficos, iniciativas.

Figura 8 - Abordagem apresentada The new Danish Guideline para determinar o conhecimento em Capital Intelectual



Fonte: Dati (2000, p.13)

“[T]he initiative was the recognition that in order to maximise Denmark’s success as a 21st century knowledge society, it was necessary to effectively manage, measure and report the utilisation of stocks of IC resources that increasingly provided the key to sustained value creation and delivery” (Nielsen, Roslender, & Schaper, 2016).

Enquanto Bontis, et al.(2000) apresentam uma definição com base nos elementos do capital humano, estrutural, relacional e uma propriedade intelectual, o modelo de AK Schmalenbach apresentado por Schäfer, Volksw, & Lindenmayer (2004), destaca o capital humano, de clientes, de processamento, de inovação, de localização, de investidor.

2.3.2. O início de investigação de Capital Intelectual

Os anos noventa são caracterizados pela discrepância entre o valor económico das empresas apresentadas nas demonstrações financeiras e o valor real do mercado (Edvinsson & Malone, 1997; Stewart, 1997; Sveiby, 1997; Mouritsen & Roslender, 2001). Para Gamerschlag (2012), grande parte dos ativos intangíveis da empresa não figuram no balanço final, o que se deve à falta de meios e objetividade para determinar um valor concreto do Capital Humano. Além disso, a revolução tecnológica e o desenvolvimento generalizado da sociedade, causou grande impacto no estudo das economias modernas. O interesse e a curiosidade em aumentar as suas capacidades intelectuais por parte das pessoas, influenciou a forma de interagir e de formalizar

novos negócios, tendo em conta que o mercado se tornou mais competitivo e exigente ao longo dos últimos anos (Hornery, 1999).

Desta forma de acordo, com Bontis, et al. (2000) e Stewart (1998), o Capital Intelectual encontra-se subdividido em duas partes, isto é, o Capital humano que destaca as competências individuais, que não podem ser possuídas por ninguém ou por alguma pessoa e que são valorizadas através de características morais como a vontade de aprender, conhecimento geral, os longos anos de experiência, atitudes certas, e perícias, como igualmente a cultura, valores e filosofia da entidade. O Capital Estrutural é composto por todas ferramentas transformadas pelo Capital Humano dentro da entidade que se mantêm dentro da empresa mesmo se o pessoal se tenha deslocado da empresa.

Segundo Dumay & Garanina, (2013), a fase de investigação do capital intelectual nos inícios dos anos 90 visou destacar a importância de criação de um modelo de capital intelectual que realçasse uma vantagem competitiva para a criação de valor. Através de guias ou modelos pretendeu-se apresentar de forma qualitativa o potencial gerado pelos capitais invisíveis das empresas, pois muitos autores consideram que o capital intelectual deve ser mensurado e reconhecido para efeitos contabilísticos ou utilizado como suporte para análise de empresas. Como refere Petty & Guthrie (2000), esta fase inicial de investigação sobre o Capital intelectual foi focada em tornar o invisível em visível e apresentar novos modelos de ênfase quantitativa e qualitativa que permitissem identificar e reconhecer o Capital Intelectual. Segundo Dumay & Roslender (2013), até 2010 podemos identificar a existência de 46 modelos ou iniciativas com ênfase a apurar o Capital Humano de uma organização. Podemos encontrar os 46 modelos no apêndice 1, para analisar a data do surgimento de cada modelo.

No início do século XXI Ienciu & Matis (2012) denotam um aumento na publicação de artigos científicos na área do Capital Humano, que reflete o interesse na investigação do Capital Humano. A curiosidade das organizações que cerca o Capital Humano leva ao surgimento de novas revistas prestigiadas na área da contabilidade que pretendem responder a necessidade de estudar melhor o seu desenvolvimento ao nível académico. Ienciu & Matis (2012) partilham a mesma opinião que outros autores que identificaram uma falha de matéria científica a partir de 1990 que providenciasse uma forma concreta de avaliar o Capital Humano, nomeadamente o valor de Capital Intelectual de uma entidade. Nessa altura, a literatura científica relacionada com o Capital Intelectual era escassa, o que impossibilitava o apuramento do valor em Capital

Intelectual de uma organização, pois existem empresas que possuem um valor contabilístico completamente diferente do seu valor de mercado (Brummet et al. 1968).

Existem vários fatores que comprovam este fenómeno, um deles é a capacidade intelectual dos trabalhadores, que não foi devidamente avaliada. Porém, a evolução que observamos ao longo dos últimos anos permitiu identificar novas variáveis que se encontram relacionadas como a criação de valor dos recursos humanos que em contrapartida, leva a gerar riqueza para empresas. As suas capacidades individuais levam à criação de valor, nomeadamente porque melhoram o capital intelectual, o capital relacional, o capital financeiro, o capital estrutural e o capital humano das entidades. Isto faz com que haja então uma lacuna de matéria para determinar o sucedido e as causas de tais situações. Os autores recorrem a investigação científica para recolher informação que possa determinar a deficiência que apuram os valores contabilísticos e os valores de mercado.

Desde de 2000, e segundo a investigação realizada por Cuozzo, Dumay, Palmaccio & Lombardi (2017), grande parte da investigação sobre o Capital Intelectual é maioritariamente realizada por investigadores situados no continente europeu e australiano. O surgimento do Capital Intelectual contribui para a evolução do estudo do capital humano, tendo em conta que para muitos autores o Capital Humano encontra-se incutido na definição de Capital Intelectual.

Durante esta fase inicial de investigação surgem grandes teorias e conceitos que levam a criação de guias aplicativos nas empresas. Mas a complexidade destes modelos, inabilidade de mensurar os intangíveis e aplicação errada dos mesmos levaram a desconfiança por parte das empresas e dos seus utilizadores (Roslender & Mouritsen, 2006).

2.3.3. O surgimento dos modelos de divulgação do Capital Intelectual

A segunda fase decorre num período de grande contestação onde as taxas de juros americanas sofreram um aumento significativo que gerou a crise dos *sub-primes*. Após 2004 surgiram igualmente as primeiras publicações de modelos de mensuração do Capital Intelectual, que são divulgadas no Relatório de Gestão. A preocupação em demonstrar o seu valor a impossibilidade de demonstrar contabilisticamente o capital intelectual, levou a que muitos autores se concentrassem em desenvolver formas de reconhecer e mensurar o Capital Intelectual, o que

levou muitas organizações a divulgarem de forma voluntária o seu valor em Capital Intelectual. Para Abeysekera e Guthrie (2004), este movimento destaca-se por três razões, pela vontade de apresentar o valor invisível das empresas em Capital Intelectual, pela necessidade em demonstrar a criação de valor concretizada pelo desempenho da empresa, pela tendência geral por parte das grandes empresas de divulgarem o Capital Intelectual.

Segundo Abeysekera & Guthrie (2004, p.258),

“HC refers to a combination of factors possessed by individuals and the collective workforce of a firm. ‘Human resource accounting’ is an attempt to report the financial consequences of such factors. The difficulty of accurately determining the monetary value of HC is cited as a reason for the lack of progress in recognising HC in traditional accounting statements and therefore the need to report in other forms, including the annual report.”.

Desde então, 2004 a 2010, muitas empresas decidem apresentar voluntariamente no Relatório de Gestão a criação de valor gerada através do seu potencial em Capital Intelectual. Segundo Abeysekera (2008), as organizações apresentam vários elementos que levam a criação de valor por parte do Capital Intelectual. Dentro destes elementos, Abeysekera (2008) considera sete elementos no seu estudo, nomeadamente, a divulgação da relação funcionário-empresa, que tenciona apresentar o laço criado entre a entidade e o funcionário. Pois, a forma como o funcionário é tratado na empresa pode influenciar o seu desempenho, dito isso, o empregado requer uma boa relação empregador- funcionário para poder contribuir da melhor forma às exigências dos funcionários. A divulgação do valor económico do Capital Humano pretende demonstrar o valor com que cada funcionário contribui para a criação de valor da empresa. O investimento em desenvolvimento e formação, leva a melhorar as capacidades e conhecimentos gerais dos seus funcionários. A divulgação do bem-estar dos funcionários, que se traduz na cedência de refeições, participação em atividades, entre outras facilidades, garante um bem-estar geral dos seus funcionários, que pode levar a uma melhoria na produtividade. As habilidades empresariais revelam-se pela introdução de novos processos, hábitos, alteração de produtos e serviços. A existência de diversidade na empresa, que é demonstrada através da força de trabalho multicultural, sem qualquer tipo de preconceitos éticos, culturais, religiosos ou filosofias de vidas é ainda um fator a privilegiar. E finalmente a segurança no trabalho que exige que se cumpram os critérios de segurança a aplicar em caso de emergência e/ou outros aspetos.

Dito isso, podemos encontrar nos relatórios de gestão das empresas, uma quantidade alargada de informação que nos faculta dados adicionais para serem analisados e retratar uma melhor imagem do potencial das empresas.

Mas infelizmente, a divulgação voluntária e a aplicação errada de modelos de mensuração do capital intelectual em diversas empresas podem causar efeitos negativos para os utilizadores dessa informação (Mouritsen & Roslender, 2006). Esta situação deve-se maioritariamente à falta de conhecimento e a má-aplicação destes modelos que podem ocorrer devido à sua localização, atividade em questão ou o contexto incoerente.

2.3.4. O impacto dos modelos de Capital Intelectual

A terceira fase foca-se mais na análise empresarial e as implicações destes modelos nas empresas. Com ajuda da análise de Cuzzo et al. (2017) podemos retirar um pensamento geral que a partir de 2012 a investigação de novos métodos para avaliação do Capital Intelectual tem diminuído relativamente aos anos anteriores. Esta situação deve-se ao declínio do interesse e a dificuldade elevada por parte dos investigadores em identificarem novas variáveis que podem ser relevantes para iniciar uma nova investigação que permite adicionar valor à teoria.

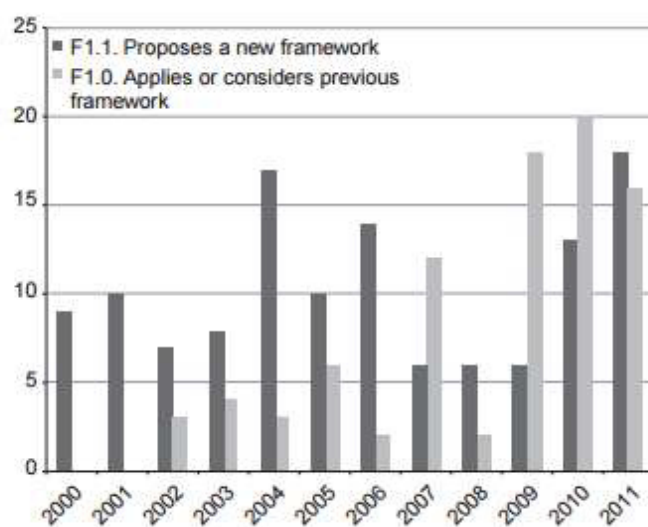
Estamos perante uma situação onde, segundo Dumay & Garanina (2013, p.13), todos os modelos que permitem determinar o valor do Capital Intelectual de uma entidade são consideradas como ferramentas de gestão empresarial das entidades, com a utilidade de estimar o impacto das medidas aplicadas numa entidade, do que propriamente serem consideradas como um modelo puro de avaliação de Capital Intelectual.

Neste contexto, esta fase da investigação do Capital Intelectual é caracterizada pela perspectiva crítica. De acordo com Dumay (2014) podemos definir este período, como um período que tenta perceber qual o impacto das medidas de avaliação do Capital Intelectual e como irá decorrer a sua investigação no futuro. A preocupação constante em criar métodos, a falta de informação ou processos de mensuração do IC, apresenta uma situação ou um ciclo que coloca em causa a utilidade da investigação do Capital Intelectual.

As investigações realizadas neste espaço temporal focam-se maioritariamente na análise crítica dos documentos que surgem durante investigação e a procura de modelos para divulgação do Capital Intelectual. Os documentos são analisados e reavaliados conforme a investigação realizada na entidade. Isto é, os documentos são divididos em dois grupos, onde o primeiro é caracterizado pela utilização de uma abordagem “*bottom up*”, que permite identificar o

desempenho e funcionamento, pois encontra-se mais envolvido com as práticas organizacionais e sociais do Capital Intelectual das organizações. A utilização de uma abordagem “top-down”, que possui características mais ostensivas, são caracterizadas pelo desenvolvimento de teorias e práticas de Capital Intelectual (Mouritsen, 2006).

Figura 9 - Reconhecimento de medidas novas e existentes de abordagens de Capital Intelectual



Fonte: Dumay & Garanina (2013, p.14)

Contudo, a investigação do Capital Intelectual tem vindo a sofrer alterações. Para Guthrie et al. (2012), a apresentação de novas medidas de análise do Capital Intelectual, tem vindo a ter um declínio desde 2011, ao contrário da análise crítica aos modelos anteriores de Capital Intelectual. Na opinião de Dumay & Garanina (2013) este efeito deve-se sobretudo à persistência e insistência em identificar as causas e os efeitos de uma perspectiva “*bottom-up*” para poder relatar e expor uma melhor imagem do potencial interno e da gestão interna de uma entidade.

2.4. Tendências atuais dos estudos na área do capital humano no âmbito da contabilidade

O papel crescente da sociedade do conhecimento e a evolução gradual da investigação do Capital humano na última década desencadeou grande curiosidade por parte dos autores em estudar este fenómeno. Como já foi referido, Edvinsson (1997) e Edvinsson & Malone (1999) expõe que o Capital Humano e o Capital Estrutural são partes integrantes do Capital Intelectual.

O Capital Humano é considerado como dos elementos mais fundamentais que compõem o Capital Intelectual, sendo que se refere à criação de valor económico que uma determinada pessoa pode deslocar para uma empresa. Tariq, (2016, p.3) citando Bontis, afirma que “Among the elements of Intellectual capital, human capital is the most fundamental”.

A sociedade do conhecimento e a crescente importância do Capital Intelectual torna o interesse pela aquisição de inteligência em algo de valor (Stewart, 1998).

É possível verificar através da revisão de literatura, que existe uma preocupação constante na divulgação fidedigna, fiel da situação de uma empresa. A evolução que decorre até 2000, vem apelar a necessidade de incorporar novas variáveis (Capital Relacional, Capital Estrutural, Capital Financeira, Capital Organizacional) para poder determinar concretamente a criação de valor por parte do Capital Humano. Esta situação leva a que a noção do Capital seja um produto do capital intelectual.

A necessidade da existência de um modelo avaliação do Capital Humano permite uma análise e facultar informações relevantes que não se encontram apresentadas nas demonstrações financeiras mas que derivam nomeadamente da valorização do Capital Intelectual (Edvinsson, 1997; Guthrie et al., 2012; Petty & Guthrie, 2000; Sveiby, 1997). Podemos reter aqui que ao longo dos últimos anos a noção de capital humano tem sido menos mencionada devido a ser um elemento que compõe o Capital Intelectual. Neste sentido os autores tendem mais em aplicar a noção de Capital Intelectual num contexto geral.

Ao analisar a evolução da noção de capital humano podemos considerar essa alteração como uma tendência que se tem destacado ao longo dos estudos realizados pelos autores.

Na sociedade do conhecimento, o capital humano é considerado o ativo intangível mais importante das organizações (Edvinsson, 1997; Lev & Schwartz, 1971). Aplicando bem as

ferramentas de trabalho para desenvolver os recursos disponíveis de uma empresa, o capital humano pode ser encarado como um recurso que pode garantir uma vantagem competitiva relativamente às outras organizações (Huselid, 1995).

Como se encontra mencionado nas normas contabilísticas acerca dos intangíveis, a inclusão no balanço do valor do capital humano não é permitido, pois a geração de dinheiro por parte dos ativos intangíveis é considerada maioritariamente invisível, apesar de grande parte do sucesso das empresas estar relacionado com o fator do capital humano e os valores não mensuráveis como a inteligência e as habilidades individuais de cada interveniente. No entanto, a realização de lucros através de ativos intangíveis é considerada demasiado insuficiente para se tornar uma razão a favor do reconhecimento de tal informação (Gamerschlag & Moeller, 2011).

No decorrer da nossa análise, reconheceu-se que o investimento em recursos humanos pode ser mais vantajoso do que investir em ativos que não são geradores de dinheiro. E para tal, a preocupação crescente da divulgação do Capital Humano nos balanços financeiros foi um dos temas mais abordados, pois através da análise da Capital Humano, é-nos facilitado a tomada de decisão em várias situações para nós e para *stakeholders* (Hekimian & Jones, 1967). “No organization which handles its employees as expense items can make as wise plans or rational allocation decisions as the one which recognizes explicitly the asset characteristics of its human resources” (Hekimian & Jones, 1967, p.106).

De forma a tornar esta análise do Capital Intelectual mais aprofundada e fiável, existe a possibilidade de anexar dados que participam para a criação de valor da empresa através do relatório de gestão que é apresentado anualmente pelas empresas. No seu trabalho, Gamerschlag (2013) frisa a relevância que existe em apresentar as informações relacionadas com o capital humano, e se existem, quais os pontos mais relevantes que devem ser mencionados nos relatórios. A simples divulgação do capital humano pode revelar a relevância que os recursos humanos geram para as empresas. Neste caso, a divulgação voluntária por parte das empresas permite relatar a situação financeira da mesma gerada através do capital humano. Com base nessa informação conseguimos retratar uma melhor perspetiva da empresa para os *stakeholders* (Abeysekera & Guthrie, 2004).

Gamerschlag (2013) identifica um cenário diferente que ocorreu ao longo dos últimos anos, referente às qualificações e competências dos trabalhadores. Gamerschlag (2013) chegou à conclusão que a divulgação de informações relativas aos recursos humanos é considerada como

uma mais-valia nos relatórios de final de ano e permite revelar uma imagem diferente e mais valiosa da empresa. A sua opinião é comprovada através de análise a Relatórios de Gestão que identifica um processo de contagem de palavras relacionadas com a criação de valor em Capital Intelectual. A sua análise revelou que existem empresas a divulgar o seu valor em Capital Intelectual através da narrativa.

Como foi acima afirmado por Gamerschlag (2013) ocorrem várias iniciativas voluntárias de introdução de métodos de avaliação do capital intelectual dentro das empresas. De forma a sustentar esta ideia podemos referir um dos primeiros quadros de análise do capital humano desenvolvido na Dinamarca através da *Danish Agency for Trade and Industry* (DATI) que apresenta um guia que possibilita mensurar e divulgar o capital intelectual.

A demonstração voluntária das competências é fundamental para o mercado atual do capital, e vem refletir a importância de demonstrar o capital intelectual nos relatórios de gestão que irão sucessivamente contribuir para a criação de riqueza na empresa e facilitar a tomada de decisão (Gamerschlag, 2013; Hekimian & Jones, 1967). Isto apesar de uma das grandes dificuldades para realizar esse tipo de informação é a dificuldade de as empresas não fornecerem todas essas informações necessárias ao contabilista. O empresário não encara estas informações como relevantes, mas para o contabilista são essenciais para uma análise fidedigna da empresa

Valorizando estas demonstrações podemos verificar que as tendências de divulgar abertamente o capital intelectual nos relatórios de gestão vem refletir as novas posições financeiras, as novas ideias, os processos de gestão internos, espíritos de liderança e outras visões (Abeysekera, 2008). Contudo o movimento de divulgar voluntariamente o capital intelectual das empresas através de guias pode tornar-se numa tendência que pode a vir consentir-se negativamente (Nielsen et al., 2016). O objetivo de mostrar uma vantagem competitiva através da divulgação voluntária dos recursos humanos colide com o facto de não estarem preparados para produzir essa informação (Abeysekera & Guthrie (2004). Enquanto várias empresas divulgam voluntariamente as suas práticas relacionadas com o capital humano, outras não têm qualquer tipo de investimento ou prática relacionada com o Capital Intelectual. O intuito em acrescentar informações relativas ao Capital intelectual serve de meio para aumentar apenas a sua dignidade, credibilidade e poder concorrer com as outras organizações que praticam a tendência de forma a autopromoverem-se (Roslender et al., 2015). Contudo, a tendência de prestar voluntariamente informações sobre a criação de valor pelo Capital Humano exige um conhecimento mínimo das

práticas de mensuração do Capital Humano para poder divulgar de forma concreta e transparente os valores reais da valorização do Capital Humano. Caso contrário, o utilizador da informação relativamente ao Capital Humano, pode ser vítima de uma imagem errada da situação financeira da entidade (Nielsen et al., 2016),

Segundo Dumay & Roslender (2013), ao longo dos últimos anos seguiram-se várias tentativas de introduzir um modelo de mensuração do capital intelectual. Como acima mencionado, o modelo de *Skandia*, *Meritum Project*, *The Danish Intellectual Capital Guidelines Initiative*, entre outras, fazem parte das 46 iniciativas apresentadas por Dumay e Roslender (2013). No âmbito da contabilidade podemos afirmar que existe a necessidade de determinar o valor deste intangível que tem sido bastante abordado devido à sua complexidade em estabelecer um método adequado. Mas a complexidade de avaliar o valor estrutural, humano, relacional e social, dificulta as tarefas para determinar um processo de avaliação do Capital Intelectual. A existência de várias dinâmicas de mensuração e a constante inovação de processos não permite identificar um método quantitativo que encaixe com todos os elementos que compõem o Capital Intelectual.

Até aos anos 90 todos os métodos associados ao Capital humano sugeriam um modelo de mensuração que nos providenciava um valor monetário que espelhava o valor deste capital. Mas, dada a complexidade e dificuldade em obter e interpretar os dados relativos a este capital, atualmente a tendência atual é a de apresentar Capital Intelectual de forma qualitativa através de narrativas nos Relatórios de Gestão. Isto porque, neste contexto de mudanças e evolução constante acresce a complexidade em apurar o Capital Intelectual de forma quantitativa (Dumay, 2009, p.493). Em certas situações, alguns indivíduos são incapazes de processar e perceber os números apresentados nos relatórios de gestão pelos modelos quantitativos de Capital Intelectual (Fincham & Roslender 2004). Por isso, muitas entidades refletem o potencial do seu Capital Intelectual ou intangível através da narrativa.

Apesar de tudo, a tentativa de divulgar o seu valor em Capital Intelectual, através da narrativa vem desencadear uma tendência que se revela bastante desfavorável para aplicação de um modelo de prática comum. Muitas empresas, organizações, académicos, ou investigadores, continuam a investigar novos métodos de avaliações de Capital Intelectual em vez de se focarem propriamente numa única prática. Dumay (2009) sugere que os investigadores se foquem numa dinâmica e estudem com base nas experiências obtidas, a medida, mais apropriada para definir o Capital Intelectual, pois ao longo dos últimos 20 anos, continuamos sem uma definição concreta

ou prática de Capital Intelectual, que seja internacionalmente reconhecida (Habersam, Piber, & Skoog, 2013). Contudo, a vontade de continuar a investigar uma nova forma de operar este intangível, faz com que não exista um consenso para estabelecer uma medida apropriada para este fenómeno.

Capítulo III- A Empresa e o Estágio

3.1. Relatório de Atividades desenvolvidas ao longo do período de Estágio Curricular

3.1.1. Objetivos e aspetos formais do Estágio Curricular

Todas as minhas competências adquiridas ao longo do meu percurso académico na área da Contabilidade foram colocadas em prática na entidade Fernandes & Pimenta II. Grande parte da minha escolha em optar pelo Relatório de Estágio deve-se ao facto de possuir curiosidade e uma motivação em associar a teoria adquirida a uma prática, e sentir uma pressão desconhecida de não suportar qualquer falha e erro, que não conhecia durante a minha vida académica.

Neste relatório, apresento, de forma resumida, o meu percurso durante o estágio.

O estágio curricular teve início em 2 de novembro de 2015 e terminou em 2 de maio de 2016, com o cumprimento de oito horas de trabalho diárias durante o período de seis meses, sob orientação de Dr. Afonso Pimenta, inscrito na atual OCC com o número 5355.

Durante o período de estágio, vários artigos científicos, documentos técnicos, livros relacionados com a contabilidade, legislações, bem como outras fontes como a internet foram consultados, de modo a potencializar o meu desempenho e a fundamentar todas as atividades realizadas por fontes fidedignas. Este processo de trabalho permitiu igualmente aumentar o meu conhecimento na área e enriquecer este período de aprendizagem, de forma a evoluir nas competências profissionais.

Com a realização do Estágio visto, antes de tudo, satisfazer todas as práticas exigidas pela OCC, para me permitir o acesso à atividade de Contabilista Certificado, as quais se encontram especificamente designadas no Art. 9º do RIEEP:

- Aprendizagem relativa à forma como se organiza a contabilidade nos termos do sistema de normalização contabilística ou outros planos de contas oficialmente aplicáveis, desde a receção dos documentos até à sua classificação, registo e arquivo;
- Aplicar as Práticas de controlo interno;
- Apuramento de contribuições e impostos e preenchimento das respetivas declarações;

- Supervisão dos atos declarativos para a segurança social e para efeitos fiscais relacionados com o processamento de salários;
- Encerramento de contas e preparação das demonstrações financeiras e restantes documentos que compõem o “dossier fiscal”;
- Preparação da informação contabilística para relatórios e análise de gestão e informação periódica à entidade a quem presta serviços;
- Identificação e acompanhamento relativo à resolução de questões da organização com o recurso a contactos com os serviços relacionados com a profissão.
- Conduta ética e deontológica associada à profissão.

3.1.2. A entidade acolhedora

A Fernandes e Pimenta II é uma empresa sediada na freguesia de Lamações, cidade de Braga, que possui o CAE 69200 e exerce atividades de Contabilidade, Auditoria e Consultadoria. Opera neste ramo desde 17-08-2007, tendo evoluído ao longo dos anos e prestado um serviço de qualidade a uma grande variedade de empresas, exercendo atividades em vários setores económicos. Atualmente exerce igualmente a contabilidade de diferentes entidades sociais, nomeadamente, IPSS.

O meu estágio na entidade “Fernandes & Pimenta II”, iniciou-se com uma breve apresentação dos colegas de trabalho, com que iria trabalhar durante o período de seis meses. O período de adaptação requer sempre muita atenção, tendo em conta que grande parte da informação facultada neste primeiro contacto com a empresa deverá ser processada e interiorizada de forma rápida para exercer um trabalho de qualidade. São processos básicos que me acompanharam durante o estágio, foi o transitar de uma vida académica para uma vida profissional, acompanhada do medo de enfrentar novos desafios e um medo de não responder às expectativas esperadas pela entidade acolhedora do estágio. O medo de errar prevalece acima de tudo neste período inicial, bem como a pressão em exercer um trabalho competente e digno de um estudante de Mestrado, que posteriormente pretende continuar neste ramo ao praticar as boas práticas de um contabilista certificado.

O local de trabalho fica situado numa zona menos movimentada, na periferia de Braga e é constituído por quatro salas, duas destinadas a escritórios e duas salas reservadas a

documentação arquivada. É importante frisar que a Fernandes & Pimenta, II, Lda detém igualmente um escritório em Caldelas. Ao longo dos anos, a empresa evoluiu de forma muito notória, e após uma análise realizada pela própria empresa, achou-se necessário, expandir o seu negócio para Caldelas, para possibilitar uma cooperação melhor com os clientes e distribuir melhor a carga de trabalho e documentos por dois locais. Foi uma decisão estratégica que agradou principalmente aos clientes mais afastados da sede em Braga, devido à grande parte do tempo perdido durante a deslocação, permitindo assim uma melhor organização interna da empresa.

A FerPim II, conhecida como Fernandes & Pimenta II, emprega cinco funcionárias. Nesta empresa, a força de trabalho é maioritariamente constituída por mulheres, das quais três são Contabilistas Certificados e assumem grande parte da contabilidade das empresas e das IPSS, outra funcionária é responsável por exercer as formalidades internas de secretaria. Neste contexto é igualmente fundamental evidenciar, que existe uma funcionária que trata de assuntos mais privilegiados e exerce uma função mais autónoma e reguladora, sendo ela uma peça primordial dentro da empresa que cuida dos assuntos relacionados com a Segurança Social, os Vencimentos, as restituições de IVA, as IPSS e outros assuntos fiscais.

A empresa exerce como principais atividades: Apuramento de impostos: IRC, IRS, IVA, IMI, IMT; Consultadoria; Processamento de salários; Contabilidade de IPSS; Contabilidade Organizada e Não-organizada; Elaboração de contratos profissionais; Elaboração de Dossiês fiscais; Elaboração de Orçamentos; Gestão de Imobilizado; Gestão de pessoal; Gestão e organização empresarial; Preparação de documentos tributários.

Considerada uma empresa certificada pelo Instituto Português de Acreditação (IPAC) e detentora de certificação, nomeadamente quanto à norma “ISO 9001” que aprova o compromisso de qualidade e satisfação dos clientes. A FerPim II atribui grande importância aos serviços de qualidade para se afirmar no mercado como uma empresa competente e merecedora destes estatutos.

3.1.3. Organização Interna da Entidade Empregadora

A FerPim II atribui grande importância à organização interna da empresa e possui nesse contexto, os processos internos que devem ser respeitados rigorosamente para desenvolver um trabalho de qualidade e facilitar assim a identificação de documentos.

Numa primeira fase, foi necessário passar por uma pequena formação interna, para poder trabalhar com todos equipamentos técnicos disponíveis na empresa. Falamos neste caso, no cumprimento de funções básicas, como por exemplo, manusear a impressora e o fax, facultar as senhas, aprender como fazer uma impressão correta para evitar desperdícios, respeitar o ambiente ecológico, respeitar o material, manutenção de um escritório limpo, e acima de tudo evitar perdas de documentos ou a eliminação de qualquer tipo de documento sem autorização prévia de um funcionário ou superior.

O espaço da FerPim II está dividido em quatro salas. Duas salas são utilizadas como escritórios e as outras duas para arquivos de capas. No local de trabalho possuímos vários armários predefinidos para facilitar e identificar os documentos exigidos por clientes ou outras entidades após o seu arquivo. A empresa possui um armário destinado aos documentos relacionados com as IPSS, e quatro armários divididos por ordem alfabética para as empresas independentes que possuem Contabilidade Organizada e Não Organizada. A FerPim II detém igualmente um armário que é composto com documentos mais valiosos, tais como atas de constituição de empresas, e atas de alteração de estatutos.

No âmbito da organização interna, a dimensão e a quantidade de documentos rececionados pelas empresas podem influenciar o processo de arquivamento dos mesmos.

Relativamente às entidades com o regime de Contabilidade Organizada, a FerPim II, separa de imediato os documentos em “Documentos Contabilidade Geral” e “Documentos Não-Contabilizáveis”.

Como referido por Borges, Rodrigues, & Rodrigues (2010) podem ser criados vários registos dependendo das características e das necessidades de cada entidade, bem como da sua dimensão e organização contabilística. Como tal, de acordo com a dimensão da empresa podemos possuir vários dossiês dos documentos contabilizáveis. Do mesmo modo, para as empresas com um volume de documentos inferior, podemos possuir apenas uma capa que esteja subdivida por separadores para repartir os diferentes tipos de documentos contabilizáveis. A dimensão de uma determinada empresa pode requerer a criação de vários diários internos para facilitar a sua organização e gestão de documentos. Conforme a necessidade, a FerPim II pode optar pela criação de um ou mais diários.

Algumas empresas com regime de contabilidade organizada possuem os seguintes tipos de documentos contabilizáveis relacionados com:

- Bancos (contém o registo de todos os documentos ligados aos bancos, movimentos de débito e crédito no banco, transferências bancárias, comprovativos de pagamento, depósitos de dinheiros ou cheques, notas de lançamentos de bancos);
- Clientes (registos relativos a faturação dos nossos clientes, a crédito);
- Compras (registos de compras efetuadas, contém arquivos de compras a fornecedores e outros intervenientes);
- Despesas (contém o registo de faturas de água, eletricidade, combustíveis,... etc.)
- Documentos fora de prazo (documentos adquiridos por parte de clientes após período de lançamento e arquivação);
- Folhas de férias (registo que trata, dos salários, das ausências, subsídios de férias e alimentação, horas extras, contribuições da empresa e do funcionários para Segurança Social);
- Investimentos (registos de operações referentes a aquisições de bens);
- Outras operações (regularização de honorários, rendas, e documentos fiscais);
- Recibos de Vencimentos (regularização dos pagamentos de salários)
- Vendas (contém o arquivo de todas as vendas e documentos relacionados com a faturação e recebimentos realizados).

Para além de possuir diferentes tipos de documentos contabilizáveis, a empresa FerPim II procede igualmente à separação dos documentos não contabilizáveis. Isto é, a FerPim II vai classificando ao longo dos anos uma quantidade de documentos formais, que servem para tratar de assuntos de rendas, funcionários, fiscais, bancários, entre outros. Qualquer tipo de documento relacionado com uma determinada empresa deverá ser arquivado para posteriormente, caso necessário, possa ser reutilizado e/ou encontrado. Isto permite economizar o número de cópias, permite reduzir o tempo de espera de documentos por parte dos clientes, e contribui para o desempenho de um trabalho mais eficiente na área.

De novo, a dimensão da empresa do cliente pode levar à separação dos documentos em várias pastas de arquivo. Caso contrário, se a empresa estiver a iniciar a sua atividade, a FerPim II considera favorável utilizar apenas uma pasta com diferentes separadores relacionados com:

- Assuntos fiscais (documentos relacionados com a Segurança Social, IRC, IVA e IRS);

- Documentos bancários (extratos bancários, livros de cheques, alterações de taxas, entre outros documentos relacionados com assuntos bancários);
- Diversos (envolve cópias de documentos de identificação de todos os intervenientes na empresa, documentos relativos aos conservatórios, e diversos documentos adquiridos ao longo dos anos como por exemplo: encomendas, orçamentos, guias, duplicados, entre outros documentos não relevantes para a contabilidade da empresa).

No âmbito da contabilidade simplificada, a separação de documentos é ligeiramente diferente. Tendo em conta que estamos perante um regime contabilístico menos completo que o regime de contabilidade organizada, a FerPlm II possui apenas uma capa para Contabilidade Geral que esta subdivida em três diários:

- Vendas (contém o arquivo de todas as vendas e documentos a pronto e a crédito relacionados com a faturação e recebimentos realizados);
- Compras (registos de compras efetuadas a pronto e a crédito, contem arquivos de compras a fornecedores e outros intervenientes);
- Despesas (contém o registo de faturas de água, eletricidade, combustíveis, etc.).

Contudo, os documentos não contabilizáveis, encontram-se divididos em:

- Assuntos fiscais (documentos relacionados com a Segurança Social, IVA e IRS);
- Documentos bancários (extratos bancários, livros de cheques, alterações de taxas, entre outros documentos relacionados com assuntos bancários);
- Diversos (envolve cópias de documentos de identificação de todos os intervenientes na empresa, documentos relativos à identificação fiscal, e diversos documentos adquiridos ao longo dos anos como por exemplo: encomendas, orçamentos, guias, duplicados, entre outros documentos não relevantes para a contabilidade da empresa). Quanto às IPSS, a quantidade de documentos rececionados é bastante mais significativa que a das empresas. Essa situação deriva das diferentes atividades que podem exercer os centros sociais. Estes podem atuar na área do apoio ao domicílio, creches, lares de idosos e outras atividades que possam estar interligadas com os serviços prestados pelos centros sociais. Tendo em conta as diferentes áreas em que atuam, as IPSS estão neste caso subdivididas em vários diários, que correspondem às diferentes funções que exercem, como:

- Lar (todos os documentos envolvendo gastos, despesas ou outros custos estejam interligados com o Lar serão lançados neste diário);
- Apoio domicílio (todos os documentos envolvendo gastos, despesas ou outros custos que se encontram relacionados com o Apoio ao Domicilio serão lançados neste diário);
- Creche (todos os documentos envolvendo gastos, despesas ou outros custos que possam estar interligados com a Creche serão lançados neste diário).

Para exercer um controlo mais eficaz e rigoroso às IPSS, a FerPim II ocupa grande parte do seu tempo a tratar de assuntos relacionados com os diferentes Centros Sociais. A divisão dos documentos por funções facilita a criação de demonstrações financeiras para as diferentes atividades das IPSS, para que posteriormente se possa realizar uma análise mais concreta e eficaz no final do período.

Quanto aos documentos não contabilizáveis, as IPSS encontram-se igualmente subdivididas em documentos fiscais (relacionados com assuntos da Segurança Social, IVA e IRS), documentos bancários, projetos e investimentos (assuntos relacionados com investimentos a longo prazo ou projetos de cariz social) e diversos.

3.1.4. Receção de documentos

A FerPim II dispõe de um serviço de recolha de documentos para evitar atrasos na receção de documentos. Este processo possibilita uma melhor gestão interna do trabalho a executar. Todos os clientes podem usufruir deste serviço onde a recolha pode ser realizada semanalmente, mensalmente ou trimestralmente. Tendo em conta que este serviço implica custos adicionais, a FerPim sugere o serviço como opção a todos os seus clientes. Caso contrário, os clientes são responsáveis pela entrega dos documentos em todas as primeiras semanas de cada mês para que se possa proceder à organização dos documentos, e posteriormente passar ao seu registo. É importante salientar que a empresa valoriza muito o respeito dos prazos de entrega dos documentos para proceder com a devida antecedência aos apuramentos das contribuições fiscais e preenchimento das respetivas declarações.

O método de entrega de documentos é muito variável de empresa para empresa. Durante o meu período de estágio, rececionei documentos que eram entregues via correio CTT ou outras empresas de transporte, logística e de capital. Alguns clientes optavam simplesmente por enviar funcionários ou familiares para efetuar a entrega de documentos, enquanto noutras empresas, o próprio gerente apresentava-se no escritório para proceder à entrega e verificar, assim, a não existência de qualquer tipo de falta de documentos. Infelizmente, nem todos os gerentes procedem da mesma maneira, relevando alguma desvalorização desta tarefa, na entrega de documentos, nomeadamente com entrega de documentos em mau estado de conservação.

Inicialmente foi-me concedida a função de separar e organizar todos os tipos de documentos das empresas e proceder à entrega à pessoa responsável pelo registo das mesmas. Tive igualmente a oportunidade de acompanhar os respetivos lançamentos.

3.1.5. Classificação de documentos

Antes de iniciar qualquer tipo de trabalho relacionado com as empresas, a Dra. Isabel prestava sempre uma breve apresentação sobre a empresa em causa, e tinha o cuidado de me comunicar as suas atividades, os fornecedores e clientes, indicando ainda os documentos relevantes, as contas de bancos e outros documentos, permitindo-me simplificar o meu processo de reconhecimento de documentos e encarar melhor o contexto real da empresa.

Grande parte do trabalho consistiu em ordenar os documentos relativos à Contabilidade Geral e os documentos Não-Contabilizáveis nas respetivas pastas de arquivo. Posto isto, o processo de classificação consiste em organizar os documentos por ordem de emissão nas respetivas datas para que no final se possa proceder a todos os lançamentos no sistema informático. Contudo, a organização dos documentos requer um cuidado muito elevado, sabendo que existem documentos que usufruem de um tratamento especial. Portanto, era importante manter os níveis de concentração elevados para identificar tais documentos, como por exemplo, documentos com retenção na fonte, pagamentos de rendas ou recibos verdes. Na existência de tais documentos, a Dra. Isabel exige de imediato uma cópia dos documentos em questão, para divulgar todos os apuramentos nas correspondentes plataformas *online*.

Neste período inicial, fui-me lentamente familiarizando com os diferentes tipos de documentos, tais como, as Faturas, os Recibos, Faturas Simplificadas, Faturas-Recibo, as Guias, Notas de crédito, Notas de débito, donativos, entre outros documentos relevantes. Não obstante, durante o mesmo processo, era necessário identificar a existência da falta de documentos.

No caso de faturas de fornecedores, se se verificasse a existência de uma fatura a prazo, era igualmente necessário confirmar a existência de um recibo de pagamento ao fornecedor, caso contrário, o cliente era contactado para ordenar uma segunda via. Por outro lado, as faturas relacionadas com os clientes eram igualmente confirmadas para evitar qualquer tipo de falhas de números de identificação de faturas no sistema e nos respetivos diários. Esta fase de organização e de reconhecimento de documentos requer um cuidado especial, derivada a importância fiscal que alguns documentos têm. Um lapso por parte do contabilista pode levar à existência de multas, que se traduz na realização de um trabalho de fraca qualidade e provoca um sentimento de descontentamento entre a FerPim II e os seus clientes.

3.1.6. Registo e Arquivo dos documentos

Após os processos de receção, classificação, organização e reconhecimento de documentos, foi-me apresentado os diferentes *softwares* informáticos, utilizados na empresa.

Antes de tudo, convém evidenciar, que o normativo aplicado no âmbito da empresa Fernandes & Pimenta II, é de acordo com as normas estabelecidas no atual SNC, nomeadamente Normas Contabilísticas de Relato Financeiro (NCRF) para microentidades, pequenas entidades, empresas sem fins lucrativos e as NCRF Cujo foi frequentemente consultado durante o período de estágio, para fundamentar, os lançamentos e todos os procedimentos realizados, por fontes fidedignas. O plano de contas que é facultado na compra de SNC foi igualmente utilizado para consultar as contas referentes aos lançamentos, apesar de a empresa possuir outras subcontas adaptadas às diferentes áreas que atuam as empresas.

A FerPim II dispõe de três tipos de *softwares* diferentes. Cada um é específico para determinado tipo de empresas. No caso das empresas com regime de Contabilidade Organizada, o *software* utilizado é o desenvolvido pela Sage, O Linha 50. Nas empresas com o regime de Contabilidade Simplificada é utilizado o *software* da Primavera. E por último, para os Centros Sociais, nomeadamente IPSS, é utilizado o *software* informático WINIPSS.

Primeiramente, a Dra. Isabel, procedeu a uma breve explicação sobre a utilização do Linha 50, como do mesmo modo, me indicou algumas dicas para facilitar o trabalho. Os lançamentos das empresas com Contabilidade Organizada são lançados com o Linha 50, onde o seu registo contém o número do diário, título das contas, a descrição do lançamento e as rubricas “débito e crédito” onde os valores são introduzidos. Este *Software* permite efetuar múltiplos registos numa só operação, onde no final o total do(s) débito(s) deverá corresponder ao total do(s) crédito(s), dada a aplicação do método das partidas dobradas. Caso, o saldo devedor não corresponda ao saldo credor, o *Software* não permite a gravação da operação. A cada documento lançado no sistema informático é atribuído um número de registo para permitir posteriormente identificar os documentos e alterar alguns lançamentos no *Software*. Este número de registo obedece a uma ordem, na qual o primeiro dígito se refere ao diário e os dois seguintes ao mês. Os últimos números são atribuídos conforme o lançamento sequencial dos documentos que é iniciado a cada mês.

Quanto às empresas com a Contabilidade Simplificada, a FerPim II opta por utilizar o programa informático Primavera. As bases utilizadas neste *Software* são praticamente idênticas

ao Linha 50. O programa contém as mesmas rubricas, o número do diário, título das contas, a descrição do lançamento e as rubricas “débito e crédito”. Não é possível finalizar o lançamento se os valores introduzidos no débito e no crédito, não corresponderem. E a numeração sequencial dos documentos é realizada conforme as normas utilizadas no Linha 50. A única diferença consta, basicamente, no lançamento das somas das faturas, onde os valores são registados com taxa de imposto incluída.

Para os Centros Sociais, e outras entidades, nomeadamente as IPSS, o programa utilizado pela FerPim II, é WINIPSS. Este Software possui características diferentes dos anteriores, já que se destina a entidades que atuam com a Economia Social. Acompanha constantemente as normas legais, as exigências funcionais e apresenta soluções únicas no sector social. Este *Software* é considerado como uma mais-valia para os seus utilizadores, visto que evita a tarefa de dupla introdução de dados.

Após registar todos os lançamentos no sistema informático, as pastas são imediatamente colocadas no seu devido lugar para concluir os lançamentos referentes à empresa. Por razões de segurança e controlo interno, a FerPim II, exige que cada funcionário assine uma folha de controlo que se encontra no início de cada pasta de arquivo.

Para finalizar o processo de arquivamento é necessário introduzir a data em que foram organizados os documentos, indicar o dia em que os lançamentos foram registados no sistema informático e assinar o documento de controlo interno que comprova que as tarefas de arquivo foram todas executadas ao longo de cada mês por um determinado funcionário.

3.1.7. Práticas de controlo interno

Segundo a Estrutura Conceptual apresentada no SNC, na elaboração das demonstrações financeiras, um contabilista deve respeitar um conjunto de características qualitativas, tais como a compreensibilidade, a relevância, a fiabilidade e a comparabilidade. Todas estas qualidades são refletidas pela boa prática contabilista exercida ao longo do ano.

No âmbito das práticas de controlo interno, é necessário respeitar rigorosamente estes conceitos, de modo a promover um trabalho ordenado e eficiente, prevenir e detetar a existência de erros ou fraude, cumprir as políticas, os regulamentos e as leis, apresentar demonstrações financeiras fidedignas e fornecer uma informação relevante e fiável sobre a empresa.

Para atingir tais níveis de qualidade, é necessário existir um conjunto de regras e procedimentos padronizados de controlo interno dentro de uma empresa para facilitar a organização interna e subsistir um plano concreto das tarefas a realizar para todos os funcionários. Contudo, o controlo interno não se foca apenas na vertente contabilística, mas abrange igualmente aspetos operacionais, ou seja, a distribuição de tarefas e a existência de uma estrutura interna.

Durante as últimas décadas, as exigências por parte dos clientes aumentaram consideravelmente, todos requerem um serviço de qualidade e exigem informações mais concretas sobre a atual situação da sua empresa. Portanto, é importante salientar que podemos discutir práticas de controlo que se encontram padronizadas com a supervisão do patrão sobre os funcionários. É sobre práticas de controlo individuais que cada funcionário exerce sobre as empresas pelas quais se encontra responsabilizado.

Dentro da empresa, foi possível identificar que todos os clientes estão distribuídos pelos funcionários. Todos os funcionários ficam encarregues por um número de empresas para as quais devem exercer a sua contabilidade e os serviços adicionais, solicitados pelos clientes. Como existe uma grande variedade de empresas que atuam em diferentes áreas, a FerPim II optou em afetar as empresas por funcionários. Pretende-se assim, responder às exigências de cada cliente, visto que, é impossível que um único funcionário possa acompanhar a evolução de todas as empresas e efetuar todas as funções interligadas com a empresa.

O objetivo deste método de trabalho é garantir que todas as tarefas sejam realizadas atempadamente, tais como o registo de transações, para garantir um acompanhamento periódico dos clientes e cumprir com todas as obrigações fiscais ao longo do ano.

Apesar de todos os funcionários conhecerem as suas obrigações e estarem encarregues de cumprir todas as exigências interligadas com os clientes, destaco igualmente o controlo constante exercido por parte da Dra. Isabel em lembrar sempre os prazos de entrega dos documentos fiscais. Como do mesmo modo, é importante realçar a preocupação do Dr. Afonso Pimenta que diariamente questionava todos os seus funcionários sobre possíveis atrasos na entrega de documentos. Caso, um funcionário enfrentasse alguma dificuldade em respeitar os prazos de entrega, o Dr. Afonso Pimenta lidava com essa situação da melhor forma possível, encarregando um segundo funcionário a trabalhar em equipa com o colega que enfrentava essas dificuldades.

Quanto às práticas de controlo relacionadas com os clientes, os extratos bancários revelaram-se imprescindíveis durante os lançamentos efetuados na FerPim II. Constantemente enfrentávamos situações onde havia falta de documentos, e era quase impossível identificar as operações, sem consultar os extratos bancários. Maioritariamente, grande parte dos documentos em falta eram recibos de fornecedores, clientes, pagamentos de refeições ou combustível que eram realizados através de cartões de crédito por parte de funcionários e gerava alguma confusão durante a reconciliação de documentos. Grande parte da falta de documentos era fundamentada pela falta de responsabilidade por parte dos clientes em conservar os talões de compras ou era derivado ao atraso no envio de documentos por parte de fornecedores.

Todos os documentos relacionados com pagamentos ou recebimentos a prazo exigiam grande cuidado para evitar um duplo lançamento e posteriormente erros nas Demonstrações Financeiras. Na existência de faturas a prazo emitidas por fornecedores, a FerPim II considera importante verificar desde logo, a existência do recibo, para concluir se o pagamento foi realizado por espécie, transferência bancária ou cheque, e assim, finalizar a sua compra.

Quanto aos documentos emitidos pela empresa, o processo de controlo é mais simplificado, devido ao facto que todas as faturas, recibos ou notas de crédito se encontram numerados. Este processamento permite evitar e identificar uma ausência ou a perda de um documento, pela falta de um documento numerado. Caso ocorra uma falha, o cliente é de imediato contactado para fazer chegar ao gabinete o documento em falta.

3.1.8. Encerramento de contas e preparação das demonstrações financeiras e restantes documentos que compõem o “dossier fiscal”

Numa primeira fase do meu estágio curricular fui responsável por atualizar todos os dossiês fiscais que se encontravam em posse da empresa. A Portaria nº 92-A/2011, de 28 de fevereiro assinala quais os elementos a incorporar no processo de documentação fiscal, mais conhecido como “Dossier Fiscal” que podemos igualmente encontrar anexados no final do relatório (Apêndice 3). Tal tarefa possibilita identificar e conhecer os documentos fiscais necessários para constituir e apresentar os Dossiers Fiscais. Além disso, permite estudar melhor os diferentes documentos fiscais necessários como por exemplo, Modelo 22, IES, Modelo 10, entre outros documentos. Numa forma semelhante, surgiu o primeiro contacto com as diferentes empresas que a FerPim II presta serviço. Neste âmbito, considerei útil interiorizar e estudar as diferentes atividades profissionais das empresas e as suas principais funções, para posteriormente estar melhor preparado para efetuar o encerramento das mesmas e preparar as Demonstrações Financeiras.

A realização das operações relacionadas com o encerramento de contas das empresas corresponde, para os contabilistas, a um período de muito trabalho e a um processo moroso para apurar todos os resultados. As operações de fim de exercício requerem um conjunto de lançamentos contabilísticos com vista ao apuramento de resultados, para elaboração das Demonstrações Financeiras, que permitem encarar o desempenho da empresa no seu contexto geral.

O ponto de partida das operações de fim de ano inicia-se com a retificação dos saldos contabilísticos. Segundo Borges et al. (2010), estas operações consistem em:

1. Regularizações de caixa (contagem física do dinheiro), bancos (reconciliações Bancárias), terceiros (circularizações), inventários e imobilizados; saldos contrários à sua natureza (análise ao balancete de verificação); estornos (lançamentos destinados a anular ou retificar outro); Outros.
2. Mapas de Amortizações/ Depreciações
3. Mapas de Provisões
4. Pressuposto do regime do acréscimo

5. Identificação e reconhecimento de Perdas por Imparidade

6. Retificação dos Inventários

7. Lançamento da Estimativa para impostos – IRC

Este processo inicia-se com a conferência de todos os saldos contabilísticos, com principal foco para os saldos de fornecedores e clientes. Os saldos encontrados no final do período devem condizer com os saldos apresentados pelos clientes e fornecedores na sua contabilidade. Caso surjam algumas diferenças na obtenção dos resultados, procede-se à procura de erros que possam surgir em ambas as partes.

A regularização de contas consiste em retificar todos os saldos contabilísticos das contas realizados ao longo do ano, para evitar diferenças de valores obtidos no final do período. Para as contas relacionadas com a Caixa (*Conta 11*) procede-se a contagem física, para verificar a existência do saldo obtido nesta conta. Quanto aos saldos das contas de Depósito à Ordem (*Conta 12*), o encerramento das contas requer uma grande atenção, pois os resultados obtidos na contabilidade podem não coincidir com os registos e as datas apresentadas no extrato bancário. Para evitar tais divergências, procede-se a reconciliação bancária, para conferir todos os movimentos realizados na contabilidade com os movimentos indicados no extrato bancário.

Como já foi referido, as contas de clientes e fornecedores podem apresentar diferenças nos saldos obtidos na contabilidade com os saldos da gestão da empresa. Em muitos casos, tal situação deve-se à falta de documentos que não foram facultados à contabilidade durante o período, a existência de documentos duplicados, ou o registo de documentos em contas erradas.

Quanto às contas de Pessoal, todas as empresas solicitam, nos primeiros dias de cada mês, os Recibos de Vencimento, que são emitidos em duplicados para se proceder ao pagamento dos seus funcionários. Todos os funcionários obtêm uma folha de vencimento onde todos os descontos (taxa IRS, faltas, Segurança Social, etc.) se encontram efetuados. Após a sua verificação, os recibos de vencimentos devem ser assinados pelo funcionário e devolvidos ao gabinete. Em situações normais, esta rubrica encontra-se saldada no final do período.

Relativamente às contas de *Estado e Outros Entes Públicos*, todas as contas estão ligadas com os registos fiscais, que correspondem maioritariamente aos valores apresentados nas declarações que são enviadas, e os pagamentos efetuados ao longo do período. Esta rubrica

contém os pagamentos de contas de IRC, IRS, Retenções na fonte, IVA, Contribuições para Segurança Social, etc.

Em caso de haver financiamentos obtidos deve-se considerar as taxas de juros dos empréstimos registados, e os planos de amortização para de mesmo modo poder encontrar o saldo correspondente a esta rubrica.

O cálculo das depreciações e amortizações são operações que devem ser igualmente realizadas no final dos exercícios para determinar o valor aceite como gasto para efeitos fiscais.

De acordo com (Borges et al., 2010), estas operações visam simultaneamente a imputação do custo da utilização dos ativos fixos pelos diversos períodos económicos e a atualização desses mesmos bens. Os métodos de cálculos das quotas de depreciação ou amortização, utilizados pode ser o método de quotas constantes ou variáveis em progressão económica. Neste contexto, convém evidenciar que o termo depreciação incide sobre os Ativos fixos tangíveis (AFT) enquanto as amortizações se referem aos Ativos fixos intangíveis (AFInt).

Durante o exercício podem ocorrer situações que levam a constituição de provisões para assegurar qualquer cobrança duvidosa. Na existência de litígios relacionados com pagamentos de impostos, clientes, processos judiciais, acidentes de trabalho e doenças profissionais, matérias ambientais, contratos onerosos, reestruturação ou outros, podemos proceder à criação de provisões. Infelizmente durante o período de estágio curricular não enfrentei nenhuma situação que necessitasse da criação de qualquer provisão

A regularização da conta Diferimentos destina-se a reconhecer gastos ou rendimentos que ocorrem durante o período, mas que devem ser transferidos para o ano seguinte ou que advêm de despesas/receitas ocorridas em ano(s) anterior(es).

A determinação de imparidades consiste no apuramento de uma quantia recuperável do valor dos ativos que é comparado com o seu valor escriturado. Se este for superior ao valor recuperável significa que o ativo está desvalorizado, ou seja, sofre de imparidade.

Todas as retificações efetuadas ao longo da regularização de contas possibilitam a elaboração do Balancete Retificado. Os saldos contabilísticos apresentados no Balancete Retificativo traduzem a posição financeira e o desempenho da empresa ao longo do ano. Tendo por base este balancete procede-se ao apuramento de resultados, que consiste em transferir os

saldos obtidos nas contas de gastos e rendimentos para uma conta principal de resultados. A conta resultados antes de impostos (*conta 811*), destina-se a receber os saldos das contas de gastos e de rendimentos para determinar o resultado líquido do período. Todas as contas subsidiárias de gastos e rendimentos serão agrupadas e ficarão com saldo nulo. Portanto, todos os valores negativos e positivos irão surgir numa conta de resultados que possibilita obter o valor do resultado líquido da empresa. Convém realçar que este processamento é agilizado tendo por base a utilização dos sistemas informáticos, sendo que estes efetuam grande parte do trabalho de encerramento de contas, depois de estarem devidamente parametrizados de acordo com as normas contabilísticas.

3.1.9. Conduta ética e deontológica associada à profissão

O trabalho de um contabilista certificado é sinónimo de uma grande responsabilidade, pela qual todas as suas práticas e responsabilidades profissionais devem ser pugnadas pela verdade contabilística e fiscal, não pondo em causa a sua independência e respeitando sempre o sigilo profissional, para exercer com dignidade a sua atividade. Todos os contabilistas certificados encontram-se transversalmente filiados a um conjunto de regras e princípios que regem a profissão.

Durante o primeiro ano de mestrado tive a oportunidade de frequentar a unidade curricular (UC) Ética e Deontologia em Contabilidade que contemplava na totalidade os princípios e as regras que regem a profissão de contabilista certificado. O ponto de partida são as bases que se encontram estipuladas pela Ordem dos Contabilistas Certificados, no n.º 1 do Art.º 3º do Código Deontológico dos Contabilistas Certificados:

- a)** O princípio da integridade implica que o exercício da profissão se pautar por padrões de honestidade e de boa-fé;
- b)** O princípio da idoneidade implica que o contabilista certificado aceite apenas os trabalhos que se sinta apto a desempenhar;
- c)** O princípio da independência implica que os contabilistas certificados se mantenham equidistantes de qualquer pressão resultante dos seus próprios interesses ou de influências exteriores, por forma a não comprometer a sua independência técnica;

- d)** O princípio da responsabilidade implica que os contabilistas certificados assumam a responsabilidade pelos atos praticados no exercício das suas funções;
- e)** O princípio da competência implica que os contabilistas certificados exerçam as suas funções de forma diligente e responsável, utilizando os conhecimentos e as técnicas divulgados, respeitando a lei, os princípios contabilísticos e os critérios éticos;
- f)** O princípio da confidencialidade implica que os contabilistas certificados e seus colaboradores guardem sigilo profissional sobre os factos e os documentos de que tomem conhecimento, direta ou indiretamente, no exercício das suas funções;
- g)** O princípio da equidade implica que os contabilistas certificados garantam igualdade de tratamento e de atenção a todas as entidades a quem prestam serviços, salvo o disposto em normas contratuais acordadas;
- h)** O princípio da lealdade implica que os contabilistas certificados, nas suas relações recíprocas, procedam com correção e civilidade, abstendo-se de qualquer ataque pessoal ou alusão depreciativa, pautando a sua conduta pelo respeito das regras da concorrência leal e pelas normas legais vigentes, por forma a dignificar a profissão.”

Todos os aspetos apresentados neste artigo devem ser cumpridos com todo o cuidado e serenidade, pois estes são princípios integrais para o bom cumprimento da profissão contabilística. Contudo, estes princípios servem para aumentar a credibilidade e confiança do contabilista como igualmente, preservar a boa imagem de um contabilista e a luta a favor de uma concorrência saudável entre os membros. Sendo assim, é necessário referenciar que qualquer conduta contrária a estes princípios pode conduzir a infrações disciplinares, que podem variar entre penalizações monetárias ou em casos extremos à exclusão da Ordem dos Contabilistas Certificados. Enquanto estagiário da FerPim II, comprometi-me a respeitar a privacidade dos clientes, a guardar o sigilo profissional sobre factos de clientes, respeitar os processos internos de privacidade e confidenciais e a não divulgar qualquer tipo de informação relacionada com a situação profissional da empresa.

3.1.10. Apuramento de contribuições e impostos e preenchimento das respetivas declarações

Durante o meu contexto em estágio tive a possibilidade de contactar com a real preocupação especialmente nos prazos de apuramento e entrega dos respetivos documentos fiscais.

Infelizmente a imprudência por parte dos clientes em entregar os respetivos documentos para apurar, processar e preencher as declarações, fora de prazo, geravam uma preocupação constante nos escritórios. Contudo, tive a oportunidade de auxiliar estes processos, o que para mim foi bastante enriquecedor, pois futuramente poderei exercer estas responsabilidades de forma independente e mais confiante, bem como estar atento a estas falhas por parte dos clientes.

O conhecimento adquirido ao longo destes meses de estágio na FerPim II permite-me apresentar uma breve explicação dos apuramentos de contribuições e impostos, respetivamente no que concerne ao preenchimento das declarações de IVA, IRC e IRS.

Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA)

De acordo com o art.º 1º do CIVA, estão sujeitas a IVA, as transmissões de bens, as prestações de serviços efetuadas em território nacional, as importações, e as operações intracomunitárias efetuadas no território nacional, tal como são definidas e reguladas no Regime do IVA nas Transações Intracomunitárias (RITI).

Uma grande característica do IVA é o facto de este ser um imposto indireto, cuja taxa pode variar consoante o local e o tipo de atividade, quando incide uma transmissão de bens ou ocorre uma prestação de serviços. Tendo em conta o Artº18 nº1 do CIVA, as taxas de imposto podem variar entre 6%, 13% e 23% no continente, enquanto para a Região Autónoma dos Açores e da Madeira, estão sujeitas outras taxas de imposto de acordo com a legislação especial.

No decorrer do estágio tive a oportunidade de contactar com faturas, notas de crédito e documentos fiscais, que requerem um cuidado especial com o registo do valor do IVA. Neste contexto, procedi ao registo de faturas que ocorreram no mercado nacional, como igualmente efetuei regularizações de IVA que podem ser registadas *A Favor Do Estado* ou *A Favor Da Empresa*. Muitos destes lançamentos de regularização derivam de documentos relacionados com as Notas de Crédito ou Débito, Devoluções, erros de faturação, entre outros, que necessitam um cuidado distinto na contabilidade. Num primeiro momento, a introdução de operações relacionadas com as *Transações Intracomunitárias* no sistema informático geraram primitivamente uma grande preocupação. Mas com o decorrer do tempo, tive possibilidade de aplicar a teoria adquirida em prática e lidar com situações mais complexas. As operações intracomunitárias realizadas no território nacional encontram-se sujeitas a IVA conforme estipulado art.º 1º do CIVA alínea c. No caso de uma compra no estrangeiro, a pessoa é considerada sujeita passiva de IVA segundo art.º 2º do CIVA alínea b e c.

É importante evidenciar que existe um conjunto de despesas cujo imposto é parcialmente aceite como despesa fiscal. Os direitos à dedução de despesas relacionadas com atividade da empresa encontram-se estipulados no Art.º 21 que confere a dedução de 50% nos custos de gasóleo, GPL, gás natural e biocombustíveis ocorridos na execução de atividades profissionais.

Existem operações que usufruem de isenção de impostos, nas quais o sujeito passivo não se encontra na obrigação a participar o IVA. Em conformidade com o Art 9º do CIVA as despesas relacionadas com serviços de saúde, com serviços ligados a segurança e assistência social, entre

outros serviços mencionados no artigo, dispõem do direito de isenção de impostos pelos serviços prestados e aquisições de bens.

Conforme o regime escolhido para o sujeito passivo, o apuramento do IVA pode ser efetuado mensalmente ou trimestralmente, por via de transmissão eletrónica na plataforma da Autoridade Tributária. O Artº41 nº1 alínea a) e b) abordam os prazos de entrega das Declarações Periódicas de IVA de sujeitos passivos com um volume de negócios igual ou superior a 650 000 € e para sujeitos passivos inferiores a 650 000 €.

Relativamente a sujeitos passivos com um volume de negócios igual ou superior a 650 000 €, demarca-se que a entrega da declaração deve ser realizada mensalmente até ao dia 10 do 2º mês seguinte. Para empresas com um volume de negócios inferior a 650 000 € devem entregar os documentos de forma trimestral até ao dia 15 do 2º mês seguinte ao trimestre.

Quanto ao apuramento do IVA, o sistema informático apura automaticamente os saldos das Contas 2432 – IVA Dedutível, 2433 – IVA Liquidado e 2434- IVA Regularizações, sendo transferidos para a conta 2435 – IVA Apuramento. No final a conta 2435 poderá apresentar um saldo devedor ou credor. Caso o valor apresente um saldo credor, estamos perante uma situação onde o sujeito passivo possui IVA a pagar e esse valor é transferido para a Conta 2436- IVA a pagar. Caso contrário, se o saldo final for devedor será transferido para a conta 2437 – IVA a recuperar. Neste caso, se o resultado do IVA for devedor, podemos optar pelo reembolso do mesmo ou caso contrário, transferir o crédito para o período seguinte (IVA a reportar).

Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (CIRS)

Todos os anos, as pessoas que residem em território português e as que nele não residem mas obtêm rendimentos em Portugal, estão sujeitas a IRS segundo o Artº13 nº1 do CIRS. Grande parte do trabalho necessário para a declaração dos rendimentos de pessoas singulares inicia-se através da plataforma “e-fatura” que é destinada a consultar, registar e validar as despesas com direito a dedução de IRS.

Os prazos de entrega do Modelo 3 estavam estipulados para as categorias A ou H entre o 15 de março até 15 de abril, enquanto para as categorias restantes o prazo de entrega se encontrava estabelecido de 16 de abril a 16 de maio. Convém salientar que um agregado familiar de casados ou com uniões de facto, pode optar segundo o Art.º14 nº1, pela tributação conjunta dos rendimentos ou pela tributação separada dos rendimentos, pelo que cada um dos cônjuges

ou unidos de facto entregam uma declaração de rendimentos na qual as taxas de dedução de despesas se alteraram para metade do valor aceite fiscalmente. Contudo, é importante referir que os contribuintes que auferem rendimentos tributados por taxas liberatórias e rendimentos de trabalho dependente ou pensões de valor igual ou inferior a 8500€, ficam dispensados de entregar a declaração de rendimentos de IRS.

Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (CIRC)

Segundo o art.º 1 e 2 do CIRC, o imposto sobre o rendimento das pessoas coletivas incide sobre os rendimentos obtidos, ao longo do ano de tributação, de sociedades comerciais ou civis portuguesas ou estrangeiras que exercem a sua atividade em território português. O IRC é um imposto imputado sobre os rendimentos obtidos das empresas ou sociedades definidas pelo art.º 2 do CIRC.

O apuramento do IRC é considerado pelos Contabilistas como o 14º mês do exercício anual de uma empresa. Após a realização de todas as correções, lançamentos de regularização, e ter obtido resultado líquido do período, procede-se ao apuramento do lucro tributável. O trabalho do contabilista certificado consiste, neste contexto, em apurar o lucro tributável que corresponde ao preenchimento da declaração de IRS, nomeadamente o Quadro 07, do qual se deduzem as Variações Negativas Patrimoniais Artº24 do CIRC (Campo 702 e 703), e se acrescentam as Variações Patrimoniais Positivas segundo o Artº21 do CIRC (Campo 704 e 705). A entrega do Modelo 22 é cumprida até a data de 31 de maio de 2016, para os rendimentos auferidos no exercício de 2015.

De acordo com os art.º 2 e 3 do CIRC, as Variações Patrimoniais Positivas não se refletem no resultado líquido do período, desde que estas se tratem de doações, heranças e Gratificações obtidas a título gratuito. De acordo com o código previsto no Imposto do Selo, cujo valor, seja inferior as regras de determinação do valor tributável previstas. Quanto às Variações Patrimoniais Negativas o artº24 aceita igualmente alguns gastos ou perdas, que concorrem para formação de lucro tributável, mas não se encontram refletidas no resultado líquido do período. As correções fiscais (Campo 706 e 707) contribuem igualmente para o apuramento do Lucro Tributável.

Com base no Quadro 09 do Modelo 22, o apuramento da Matéria Coletável é realizado de acordo com o Artº 15 do CIRC: “obtém-se pela dedução ao lucro tributável (apurado no Quadro 07), determinado nos termos dos artigos 17º e seguintes, dos montantes correspondentes a: 1)

Prejuízos fiscais, nos termos do Artigo 52º; 2) benefícios fiscais que consistem em deduções no lucro.” Convém frisar a existência de gastos não dedutíveis de IRC, como por exemplo, Despesas não devidamente documentadas, coimas, etc., mas que foram considerados como gastos na contabilidade da empresa.

Em comparação ao ano de 2014, a taxa de IRC sofreu uma alteração para as Pequenas e Médias Empresas (PME). Os primeiros 15 000 € em matéria coletável encontram-se taxadas a 17% enquanto as empresas com a matéria coletável remanescente ou superior a 15 000 €, estão sujeitos à tributação de 21%. (Artº87 nº1). No entanto, o cálculo do Imposto sobre a matéria coletável é determinado no quadro 10 do modelo 22 e quantifica o imposto a pagar ou a recuperar de acordo com as taxas acima indicadas. Procede-se primeiramente às deduções dos benefícios fiscais, aos Pagamentos Especiais por Conta (Artº 93.º e 106.º), Pagamentos por Conta (Artº 105.º), Pagamentos Adicionais por Conta (Artº105.º-A) e às Retenções na Fonte (Artº 94.º). Finalizando estas operações, é possível determinar o imposto a pagar ou a recuperar, onde é acrescentado a derrama municipal (Art.87º.-A), as tributações autónomas (Art.88º), como os juros compensatórios e os juros de mora.

Supervisão dos atos declarativos para a segurança social e para efeitos fiscais relacionados com o processamento de salários

Durante o meu período de estágio tive a possibilidade de acompanhar o processamento de salários na FerPim II que incluem os diferentes processos mensais de entrada e saída de funcionários pelas empresas, como a comunicação dos dias referentes a férias, faltas, baixas médicas, licenças ou seguros, às autoridades competentes e a impressão dos recibos de vencimento.

A informação relativa à contratação de um novo funcionário deve ser transmitida via internet, no portal da Segurança Social, sendo esta realizada um dia antes da entrada do funcionário para a empresa em questão.

Nesse mesmo portal, segue-se a introdução dos dados pessoais do novo colaborador, como também, se faz referência à duração do contrato.

O sistema informático utilizado pela FerPim II para a gestão de pessoal é o programa informático “Linha 50”. A atualização constante deste programa é fundamental para realizar as

deduções salariais com as taxas atualmente em vigor, na medida que a legislação tem vindo a ser alterada fruto da crise financeira vivida nos últimos anos em Portugal.

Na última semana de cada mês, as empresas entram em contacto com o escritório de contabilidade para transmitir as faltas, baixas médicas, licenças de maternidade e paternidade, horas extras, horas noturnas e as férias. Analisando a situação de cada funcionário e os dados relativos à sua atividade profissional durante o mês em questão, iremos contabilizar os dias úteis de trabalho e adicionar ou retirar horas de trabalho consoante os dados comunicados pelas empresas. Contudo, cabe ao serviço de contabilidade o processamento dos recibos de vencimento e imprimir os mesmos em duplicado para primeiramente serem assinados pelo trabalhador e para de seguida entregar um exemplar a Contabilidade.

Após término do mês referente ao recibo de vencimento, o gabinete fica encarregue de fornecer até ao 10º dia de cada mês à Segurança Social, através do portal destinado para esses efeitos, a declaração de Remuneração da Segurança Social e preencher a declaração de rendimentos a pagar. Tendo em conta o rendimento bruto de cada funcionário, seguem-se os descontos das contribuições destinadas a Segurança Social que correspondem a 34.75%, sendo que a entidade patronal fica encarregue de suportar 23.75% e os trabalhadores 11%.

Como já é sabido, o contabilista fica igualmente responsável pela entrega da Declaração Mensal de Remunerações à Autoridade Tributária, via internet nomeadamente no Portal das Finanças, até ao dia 10 de cada mês. Quando verificadas sobretaxas, retenções de IRS, entre outros, deve proceder-se separadamente à divulgação contributiva das taxas em questão.

Desde o dia 1 de outubro 2013, todas as empresas que celebram contratos de trabalhos têm de gerenciar o Fundo de Compensação, sendo este um mecanismo destinado à compensação do funcionário na eventualidade de uma inoportuna insolvência, e caso a entidade patronal não possua a possibilidade de compensar o funcionário pelo seu injusto despedimento. Cabe igualmente ao contabilista de informar através da plataforma *online*, a entrada e saída de trabalhadores como as alterações ocorridas ao nível dos vencimentos. Não esquecendo que estas informações devem ser comunicadas às entidades sempre entre o dia 10 e 20 de cada mês. O pagamento relativo ao fundo de compensação deve ser regularizado até ao dia 20 do mês em vigor.

3.1.11. Preparação da informação contabilística para relatórios e análise de gestão e informação periódica à entidade a quem presta serviços

Anualmente no final do exercício, a FerPim II possui a responsabilidade de relatar a gestão e apresentar as contas do exercício e demais documentos das empresas num documento intitulado Relatório de Gestão. Conforme o Art.66º. nº1. do Código das Sociedades Comerciais (CSC), o Relatório de Gestão deve “conter, pelo menos, uma exposição fiel e clara sobre a evolução dos negócios, do desempenho e da posição da sociedade, bem como uma descrição dos principais riscos com que a mesma se defronta.”

A informação contabilística para efeitos de relatórios de gestão é composta pelas demonstrações financeiras do exercício encerrado, nomeadamente as Demonstrações de Resultados por Natureza, o Balanço e os anexos que findam o exercício. O seu conteúdo deverá servir para comparação e para análise da evolução da empresa ao longo dos anos em que exerce a sua atividade. Neste sentido, e segundo art. 66º nº5 do CSC, o relatório deve indicar:

- A evolução da gestão nos diferentes setores em que a empresa atua;
- Factos relevantes ocorridos após o termo do período;
- Evolução previsível da sociedade;
- O número e valor nominal das quotas ou ações próprias adquiridas ou alienadas ao longo do exercício e detidas no final do exercício, bem como os motivos e os respetivos preços;
- Autorizações concedidas a negócios entre a sociedade e os seus administradores;
- Proposta de aplicação de resultados;
- Existência de sucursais;

Para melhor fundamentação e apresentação da evolução da empresa, pode-se complementar o relatório de gestão com rácios de rentabilidade e endividamento, e gráficos da evolução do resultado final, gastos, volume de negócios, modelos de mensuração, entre outros. Depois de elaborado o relatório de gestão, deverá ser aprovado e assinado por todos os sócios no prazo de três meses a conta da data de encerramento de cada exercício anual.

3.2. Trabalho empírico realizado na empresa Fernandes & Pimenta II

Com base na revisão de literatura realizada considerei que seria interessante abordar as questões levantadas acerca do Capital Humano aos funcionários do escritório de contabilidade dado que, o capital humano é uma forte componente da entidade acolhedora de estágio.

3.2.1. Apresentação dos participantes

A realização do estágio curricular na empresa FerPim II, e o contato direto com a experiência profissional permite encarar uma realidade distinta daquela que tenho tido ao longo dos anos durante o meu percurso académico.

A disponibilidade constante por parte dos elementos da FerPim II, para o esclarecimento de dúvidas, a partilha de conhecimentos e a sua participação nas entrevistas realizadas, que foi dispensada pelo grupo foi bastante enriquecedora para o meu percurso profissional e académico e permitiu-me a consolidação de processos praticados por um Contabilista Certificado.

Assim, tive a oportunidade de realizar entrevistas semi-estruturadas na empresa FerPim II, de forma a poder complementar o trabalho empírico ao Relatório de Estágio.

A empresa FerPim II emprega cinco funcionárias, cujas idades variam entre os 22 e 35 anos. Com já foi referido, a força de trabalho, além do gerente, é maioritariamente constituída por mulheres, das quais três são Contabilistas Certificadas e assumem grande parte da contabilidade das empresas e das IPSS, enquanto uma funcionária é responsável por exercer as formalidades internas de secretaria. Neste contexto foram realizadas cinco entrevistas às funcionárias de entidade e ao gerente Dr. Pimenta.

As entrevistas foram realizadas em diferentes momentos, consoante a disponibilidade das colaboradoras. Em média, cada entrevista durou 15 minutos. Não obtive autorização para gravar pelo que o exposto resulta dos apontamentos recolhidos no ato. Além disso, os entrevistados foram muito parcos nas suas respostas o que restringiu também a nossa análise e o contributo deste trabalho.

3.2.2. Análise das Entrevistas

O guião da entrevista encontra-se em apêndice (Apêndice 2). É composto por seis questões relacionadas com a investigação do Capital Humano, de forma a enquadrar as respostas com a revisão de literatura realizada. Pretendemos, assim, realizar uma análise da visão da empresa relativamente ao assunto que envolve o Capital Humano, e a opinião dos funcionários sobre a mesma temática.

Uma das questões fundamentais relaciona-se com a consideração da contratação de um funcionário ser encarado como um custo ou um investimento para as entidades.

Os entrevistados começam por dizer que o estatuto de um funcionário se tem alterado ao longo dos últimos anos. De acordo com os Contabilistas Certificados entrevistados, a aquisição de um novo funcionário nunca é um gasto, mas um investimento porque o novo funcionário vai criar novas sinergias. Para além disso vai criar novas condições de trabalho, desenvolvendo um novo trabalho e traduzindo a uma maior rentabilidade no processo.

Na opinião das contabilistas, um funcionário é para a empresa um investimento pois o que o funcionário irá produzir irá compensar a empresa dos custos envolvidos com a admissão. O que o funcionário produz dará para pagar os seus custos e ainda dará lucro à empresa. Eles apresentam como exemplo a realização de atividades como a contabilidade na qual o capital humano é de grande valor pois são os conhecimentos das pessoas que contribui para o bom desempenho do trabalho, quer esses conhecimentos sejam adquiridos através de formação académica ou por experiências anteriores.

Como utilizadores das demonstrações financeiras, colocou-se igualmente a questão se consideram relevante facultar o desempenho e os processos de gestão de organização interna de uma empresa nos Relatório de Gestão.

Para o gerente da FerPim II, é fundamental que o desempenho e os processos de gestão de organizações se encontrem nas demonstrações financeiras para ilustrar à administração ou gerência como forma para reorganização e gestão, ou seja, como suporte à tomada de decisão.

Para as funcionárias é importante que o relatório de gestão tenha o máximo possível de informações pois só assim haverá uma exposição fiel e clara da empresa e da sua evolução. Com o máximo de informações no relatório de gestão poderemos fazer uma análise fiel da empresa e

mais aproximada da realidade. Uma vez que o relatório de gestão pressupõe que seja desenvolvido o desempenho da entidade durante determinado período económico é fundamental que também sejam enunciados todos os processos de organização interna. Aliás, quanto mais desenvolvido e detalhado for o relatório de gestão, mais fácil é para os utilizadores perceberem e avaliarem o potencial da entidade.

Dumay & Guthrie (2017) afirmam que para certas empresas os ativos tangíveis continuam a ser parte fundamental do seu negócio, apesar que atualmente quase todas essas empresas dependem igualmente da sua capacidade intelectual para poder criar produtos e serviços de forma a gerir uma vantagem competitiva no seu negócio. Segundo Brooking (1997): “the value of many enterprises no longer resides in their tangible assets, but in their intangibles.”

Dada a mudança de paradigma, de uma sociedade industrial para uma sociedade de conhecimento, nos termos colocados por Dumay (2017), decidi colocar a questão sobre os efeitos da transição da sociedade industrial para sociedade do conhecimento, e da crescente importância, em termos de valor, dos ativos intangíveis em detrimento dos ativos tangíveis.

Face a esta questão, as respostas obtidas foram bem diferentes. O gerente, Afonso Pimenta, não partilha essa opinião, apesar da sociedade do conhecimento estar cada vez mais evoluída. De acordo com a sua opinião, vivemos atualmente numa sociedade bastante globalizada e o empreendedorismo, o conhecimento e novas tecnologias são fundamentais para o desenvolvimento das organizações. Mas, defende que os ativos tangíveis, também são ferramentas muito importantes, são caracterizantes do investimento que as empresas e as organizações devem ter, para poder desenvolver a sua capacidade produtiva. Por isso no seu entender, na sociedade do conhecimento, os ativos fixos tangíveis continuam a ser importantes. Pois é sobre os ativos fixos tangíveis que se desenvolve a parte negocial e a parte da estrutura do rendimento da empresa. Não deixando também de considerar que vivemos numa sociedade bastante globalizada, onde o conhecimento e as novas tecnologias, tal como os ativos fixos intangíveis são considerados importantes.

Na perspetiva das funcionárias, tudo depende do tipo de atividade que estamos a considerar. Defendem que atualmente, também derivado à “era” informática em que vivemos, os ativos intangíveis estão a ficar com maior valor. Se for uma empresa que envolva grandes volumes de produção, certamente que ativos tangíveis são mais importantes para produzir e neste caso específico têm maior valor. As atividades mais modernas associadas às prestações de serviço,

como a criação programas informáticos, uma patente, licença ou marca podem ter maior valor, mas tudo depende da atividade principal da empresa.

De certa forma, a transição que surgiu com este fenómeno, veio alterar a forma de reconhecer, mensurar, produzir, auditar e avaliar a contabilidade e informação do Capital Intelectual. E permite-nos perceber a importância de estudar e investigar melhor os efeitos do Capital humano, nomeadamente o Capital Intelectual, para podermos retirar uma visão mais alargada de informação sobre o desempenho e a contabilidade das empresas.

Durante a entrevista, todos os participantes reconheceram e partilharam a mesma ideia de quanto é necessário que o relatório de gestão tenha o máximo possível de informações pois só assim teremos uma exposição fiel e clara da empresa e da sua evolução. Com o máximo de informações no relatório de gestão poderemos fazer uma análise fiel da empresa e mais aproximada da realidade.

Embora atualmente, uma das grandes dificuldades para a realizar esse tipo de informação, é a dificuldade de as empresas não fornecerem todas essas informações necessárias ao contabilista. O empresário não encara estas informações como relevantes, mas para o contabilista são essenciais para uma análise fidedigna da empresa.

Para a realização de uma análise ao Capital Humano é necessário um modelo que permita mensurar o valor económico do Capital Humano. Neste contexto surgiu a pergunta, qual seria na opinião dos Contabilistas, o modelo mais indicado para a mensuração deste intangível?

De acordo com as entrevistas, os próprios contabilistas consideram que é muito difícil avaliar o desempenho organizacional de uma empresa. Não existe uma fórmula correta porque é difícil avaliar conhecimentos e por vezes pode ser uma avaliação injusta ou desadequada da realidade. No entanto, uma funcionária realçou que apesar de não existir um método correto, a avaliação devia ser feita tendo em conta não só o que é “produzido”, mas também o grau de dificuldade e o tempo dispensado. Dependendo ainda de um conjunto de vários fatores, entre estes destacam-se os valores salariais recebidos, a medição da motivação do pessoal, o grau de dificuldade e o tempo dispensado.

3.2.3. Discussão e conclusão

Durante a realização das entrevistas, todos os participantes revelaram que existe uma dificuldade alargada em determinar qual seria o método mais apropriado para aplicar a mensuração do valor em Capital Humano e que existe uma incerteza geral de como identificar a existência de tal produto.

Quanto à primeira questão podemos concluir que tanto o gerente como as funcionárias consideram que o recrutamento de um funcionário para a empresa deve ser sobretudo encarado como um investimento, uma vez que, posteriormente vai realizar um serviço que irá compensar os custos relacionados com o recrutamento para além de criar novas sinergias e originar um valor adicional em Capital Humano.

Em relação a segunda questão, ambas as partes partilham a opinião, que o relatório de gestão, possui grande importância, pois permite avaliar o desempenho anual de uma empresa durante um período e ilustrar uma exposição fiel e clara da empresa aos *Stakeholders*.

Na terceira questão, encontramos um confronto de ideias entre o gerente e os funcionários que se deve principalmente às suas áreas de especialização. O gerente não concorda com a afirmação e revela que os tangíveis são caracteres de investimento e possuem um papel fundamental para o desenvolvimento da capacidade produtiva, enquanto para os funcionários, o valor dos intangíveis depende muito da atividade da empresa em questão. Mas defendem que atualmente, perante a “era” informática em que vivemos, os ativos intangíveis estão a ficar com maior valor.

Relativamente à quarta questão podemos concluir que existe uma grande incerteza para todos no que concerne a provar a existência de valor por parte do Capital humano, devido a inexistência de um método contabilístico concreto para definir tal surgimento.

No final das entrevistas e depois de analisadas as respostas, pude concluir que a aplicação e a utilização destes conceitos são mais destinadas para grandes empresas do que para as pequenas e médias empresas (PME). De acordo com a entrevista realizada a Afonso Pimenta, gerente da entidade empregadora durante o estágio na FerPim II, o próprio afirma que durante a sua atividade profissional nunca aplicou, nem tem conhecimento de empresas que tenham sido bem-sucedidas na aplicação de modelos relacionados com o Capital Humano.

Convém igualmente frisar que durante o estágio curricular tive a possibilidade de identificar que as PME optam frequentemente por escolher pequenas formações, a custo gratuito para melhorar a criação de valor dentro das suas empresas. Segundo Mereaux, Feige, & Mbengue (2013), as PME deveriam possuir um modelo de mensuração adaptado à sua forma de criação de valor, pois estes revelam-se mais favoráveis para o seu sucesso.

Capítulo IV-Conclusão

Com base na revisão de literatura efetuada ao longo deste relatório na área da contabilidade nomeadamente, no âmbito do Capital humano, e considerando o estágio curricular realizado na empresa FerPim II, posso concluir que o Capital Humano possui várias características e definições, que podem variar de autor para autor.

Este relatório suscita um interesse bastante peculiar, pois associa, seguindo a linha da atualidade, a criação de riqueza de uma organização às capacidades, ao conhecimento, à experiência, à perícia e às atitudes do ser humano. Esta conclusão vem realçar o valor, e dignidade dos trabalhadores que antigamente eram considerados como meros objetos de trabalho que apenas serviam para exercer as tarefas mais físicas e exigentes, merecendo dos seus empregadores mais respeito e consideração. Nos anos 60, o trabalho monótono, repetitivo, mecanizado e constante caracterizava o período da sociedade industrial (Kaplan & Norton, 1996), que desvalorizava a mão-de-obra ou serviços realizados pelos funcionários de uma empresa. Em algumas situações os funcionários eram considerados como custos, que em certos períodos de menos trabalho podiam ser reduzidos para manter ou obter um maior lucro da empresa (Roslender & Stevenson, 2009). Numa grande parte das situações, os Contabilistas eram cúmplices desta forma de exploração, pois exigiam um trabalho mais eficiente, aumentando a carga de trabalho dos trabalhadores pelo mesmo salário, para que as empresas pudessem alcançar os níveis de rendimentos pretendidos, aumentar os seus lucros e garantir o sucesso das mesmas. Em algumas situações, as empresas recorriam a despedimentos para diminuir os custos associados ao trabalho e consequentemente aumentar o lucro interno das entidades.(Roslender et al., 2015, p.48).

A importância dada ao valor do capital humano, obriga as empresas a repensar na hora de substituir um funcionário que detenha conhecimentos adquiridos relativamente à tarefa que desempenha e possua competências e/ou atitudes consideradas uma mais valia para a empresa.

Esta visão também altera a postura de um funcionário que deverá investir na sua formação e ter atitudes assertivas relativamente ao trabalho para aumentar o seu valor perante o seu empregador.

Na visão de contabilista, permito-me dizer que ao longo desta análise ao Capital Humano podemos observar uma divulgação alargada de informação.

Através da exposição de novas ferramentas qualitativas e quantitativas relativamente à análise de valor do Capital Humano, podemos obter uma maior quantidade de informações sobre o desempenho da empresa, retratar uma melhor imagem do potencial e ilustrar uma representação fiel da situação das organizações para a tomada de decisão por parte dos *stakeholders*.

Na sociedade do conhecimento, a acessibilidade a informação através do mundo digital permite uma maior recolha e utilização das informações relevantes sobre a situação de uma entidade, que permite aos seus utilizadores, uma melhor análise do seu desempenho financeiro e do seu potencial no futuro. Podemos considerar que a existência de várias noções relacionadas com o capital humano, veio retirar alguma importância às capacidades individuais dos indivíduos. E posteriormente a definição de Edvinsson, (1997), onde destaca o capital humano com um subproduto do Capital Intelectual, cedendo mais relevância ao Capital Intelectual, que propriamente ao Capital Humano.

Finalmente, este trabalho e a realização deste estágio curricular veio corresponderam inteiramente às minhas expectativas realizadas no ano correspondente à escolha do relatório de estágio. O balanço final é francamente positivo e considero que o meu capital humano foi aumentado. Este percurso permitiu-me evoluir a nível profissional, possibilitou-me sentir a responsabilidade de estar ligado ao trabalho de uma empresa que requer que cumpramos com rigor as tarefas de organização, classificação, registo contabilístico, os processamentos de salários, operações de fim de ano e as responsabilidades relacionadas com as entidades fiscais e sócias. A nível académico, a revisão e reflexão literária sobre o Capital Humano permitiu-me aprofundar o meu conhecimento nesta área e identificar diferentes correntes aplicadas a identificação e criação de valor por parte do Capital Humano que decorreram durante a sua evolução.

Convém frisar que, infelizmente, ao longo do primeiro ano de mestrado em contabilidade, poucas foram as vezes em que abordamos o Capital Humano, matéria na qual reside algum do meu interesse relativamente à contabilidade, matriz na qual me foquei. Mas ao longo desta análise o saber que aborda a temática do Capital humano foi-nos bem transmitido.

As principais limitações que identifiquei inerente a este estudo relacionam-se basicamente com a dificuldade de acesso e aquisição de alguns documentos científicos por parte dos autores. Apesar da existência da plataforma *online* que a Universidade do Minho disponibiliza, existem documentos para os quais são necessários recursos financeiros para adquirir. Podemos igualmente considerar como limitação a disponibilização de dados por parte das empresas.

Como sugestão para uma pesquisa futura, proponho a realização de uma investigação sobre o Capital Intelectual na ótica defendida por Dumay & Guthrie (2017, p. 40) que se caracteriza pelo: *“focus of IC within a firm to a longitudinal focus of how IC is utilised to navigate the knowledge created by countries, cities and communities and advocates how knowledge can be widely developed thus switching from a managerial to an eco-system focus”*. Será também interessante identificar esse tipo de literatura em língua portuguesa para possibilitar uma melhor compreensão da temática.

Para concluir, considero que, em termos gerais, o balanço deste estágio foi muito positivo.

Apêndices

Apêndice 1 – Melos de Capital Intelektual

	Ano	Nome	Autor
	1970	HRCA	Flamholtz
2	1988	Human Resource Costing (HRC)	Johanson
3	1989	The Invisible Balance Sheet	Sveiby
4	1990	Human Resource Statement	Ahonen
5	1992	Balanced Scorecard	Kaplan & Norton
6	1994	Intangible asset monitor	Sveiby
7	1995	Holistic Accounts	Frandsen and Skou
8	1996	Citation Weighed Patents	Bontis, Dragonetti, Jacobson and Roos
9	1996	Tecnology Brooker	Brooking
10	1997	IC- Index	Roos, Dragonetti and Edvinsson
11	1997	Value Added IC	Puli
12	1997	EVA	Stewart
13	1997	Calculated Intangible Asset	Stewart & Luthy
14	1997	Market to Book Valu	Standfield
15	1998	Accounting for Future	Nash
16	1998	Inclusive Valuation Methodology	McPherson & Pike
17	1999	Knowledge Capital Earning	Lev
18	2000	Total Value Earning	Sullivan & Mclean
19	2000	The Value Explorer	Andriessen & Tissen
20	2000	Knowledge Audit Cycle	Schiuma & Marr
21	2001	The Ericsson Business Consulting Cockpit	Lövingsson, Dell'orto, & Baladi
22	2002	The Meritum Guideline	Meritum Project
23	2002	Value-chain Scorecard	Lev
24	2002	IC-rating	Edvinsson
25	2002	FMIAM	Rodov
26	2002	Value Model	Bygdas, Royvrik, & Gjerde
27	2002	Performance Prism	
28	2003	IC-dual	Bounfour
29	2003	Danish Guidelines	DMSTI
30	2004	Magic	EU Research Project
31	2004	Topplinjen/Business IQ	Sandvik
32	2004	Nation Capital Index	Bontis, Dragonetti, Jacobson and Roos
33	2004	Intelektual Capital Statement	German Federal Ministry
34	2004	Japanese Guideline	Japanese METi
35	2005	Australian Guiding Principles	SKE
36	2005	FIVA	Green & Ryan
37	2008	The UN Global Compact	United Nations
38	2008	The combined Account/Ability	Account/Ability
39	2008	KWQF	Ramirez & Steude
40	2008	IC visualisations	Cugansen & Dumay

Apêndice 2 – Guião de Entrevista

- 1.1. Na forma de contabilidade financeira ou de gestão, o recrutamento de um novo funcionário deve ser encarado como um gasto ou um investimento?
 - 1.1.1. E do seu ponto de vista pessoal?
- 1.2. Como utilizador de demonstrações financeiras, considera relevante facultar o desempenho e os processos de gestão de organização interna de uma empresa nos Relatório de Gestão?
 - 1.2.1. Quais as grandes dificuldades que enfrenta para realizar este tipo de informação?
 - 1.2.2. Quais as características que considera mais relevantes?
- 1.3. Atualmente estamos perante uma sociedade mais do conhecimento do que industrial. Neste contexto existem autores que atribuem mais valor aos ativos intangíveis do que propriamente aos ativos intangíveis.
 - 1.3.1. Partilha a mesma opinião?
- 1.4. Conhece alguma historia de empresas que são bem ou malsucedidas, onde o seu sucesso deriva da aplicação de modelos relacionados com o Capital humano? ~
 - 1.4.1. Já participou no sucesso de alguma?
- 1.5. Na sua visão, qual seria método mais útil para avaliar atualmente o desempenho organizacional de uma empresa?

Apêndice 3 – composição do Relatório de Estágio

1. Identificação
2. Enquadramento Macroeconómico
3. Apreciação Global da Gestão
4. Evolução dos Resultados Líquidos
5. Natureza dos Gastos
6. Investimentos do Períodos
7. Factos Relevantes ocorridos ao longo do Período
8. Evolução Previsível da Sociedade
9. Existência de Dividendos a autoridade tributaria e aduaneira
10. Proposta de aplicação de Resultados
11. Encerramento
12. Anexos

Referências Bibliográficas

- Abeysekera, I. (2008). Motivations behind human capital disclosure in annual reports. *Accounting Forum*, 32(1), 16–29.
- Abeysekera, I., & Guthrie, J. (2004). Human capital reporting in a developing nation. *The British Accounting Review*, 36(3), 251–268.
- Alcaniz, L., Gomez-Bezares, F., & Roslender, R. (2011). Theoretical perspectives on intellectual capital: A backward look and a proposal for going forward. *Accounting Forum*, 35(2), 104–117.
- Andrade, P., & Sotomayor, A. (2011). Human Capital Accounting–Measurement Models. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 78–89.
- Baron, A. (2003). Measuring Human Capital: The Key to Organizational Success Development and Learning in Organizations, Vol. 17, Iss: 3, pp. 7-9.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Bontis, N., Chua, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85–100.
- Borges, A., Rodrigues, A., & Rodrigues, R. (2010). *Elementos de Contabilidade Geral*. Lisboa: Areas Editora.
- Brás, M. F. (2003). *Proposta de relato e medida do Goodwill gerado internamente pelo Capital Humano Organizacional*.
- Brummet, R. L., Flamholtz, E., & Pyle, W. (1968). Human Resource Measurement - A Challenge for Accountants. *The Accounting Review*, 43(2), 217–224.
- Cappelletti, L. (2010). Vers une approche socio-économique de mesure du capital humain? *Revue Française de Gestion*, 207(8), 139–152.
- Cappelletti, L., & Baker, C. R. (2010). Developing human capital through a pragmatic oriented action research projectA French case study Developing human capital through a pragmatic oriented. *Action Research*, 8(2), 211–232.

- Cuozzo, B., Dumay, J., Palmaccio, M., & Lombardi, R. (2017). Intellectual capital disclosure: a structured literature review. *Journal of Intellectual Capitalur*, 18(1), 9–28.
- Dati (1999), A Guideline for Intellectual Capital Statements – A Key to Knowledge Management, Danish Agency for Trade and Industry, Copenhagen.
- Dumay, J. C. (2009). Reflective discourse about intellectual capital: research and practice. *Journal of Intellectual Capital*, 10(4), 489–503.
- Dumay, J., & Garanina, T. (2013). Intellectual capital research: a critical examination of the third stage. *Journal of Intellectual Capital*, 14(1), 10–25.
- Dumay, J., & Guthrie, J. (2017). Involuntary disclosure of intelectual capital: is it relevant? *Journal of Intellectual Capital*, 18(1), 29–44.
- Dumay, J., & Roslender, R. (2013). Utilising narrative to improve the relevance of intellectual capital. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 9(3), 248–279
- Edvinsson, L. (1997). Developing Intellectual Capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30(3), 366–373.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's true Value by finding its hidden Brainpower*. New York: Harper Business.
- Flamholtz, E. (1971). A Model for Human Resource Valuation: a Stochastic Process with Service Rewards. *The Accounting Review*, 46(2), 253–267.
- Flamholtz, E. G. (1972). Toward a theory of human resource value in formal organizations. *The Accounting Review*, 47(4), 666–678.
- Flamholtz, E. G. (1999). *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications* (3ª Edição,). Kluwer Academic Publishers.
- Franklin, B. (1758). The Way to Wealth.
- Friedman, A., & Lev, B. (1974). A Surrogate Measure for the Firm's Investment in Human Resources. *Journal of Accounting Research*, 12(2), 235–250.
- Gamerschlag, R. (2013). Value relevance of human capital information. *Journal of Intellectual Capital*, 14(2), 325–345.

- Gamerschlag, R., & Moeller, K. (2011). The positive effects of Human Capital reporting. *Corporate Reputation Review*, 14(2), 145–155.
- Gebauer, M. (2005). *Unternehmensbewertung auf der Basis von Humankapital*.
- Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109–122.
- Guthrie, J., Ricceri, F., & Dumay, J. (2012). Reflections and projections: A decade of Intellectual Capital Accounting Research. *The British Accounting Review*, 44(2), 68-82
- Habersam, M., Piber, M., & Skoog, M. (2013). Knowledge balance sheets in Austrian universities: The implementation, use, and re-shaping of measurement and management practices. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(4–5), 319–337.
- Hekimian, J. S., & Jones, C. H. (1967). Put People on Your Balance Sheet. *Harvard Business Review*, 45(1), 105–113.
- Hermanson, R. H. (1964). Accounting for Human Assets. Occasional Paper, nº 14: Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University.
- Huselid, M. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Ienciu, N. M., & Matis, D. (2012). The analysis of intellectual capital evolution: a perspective on research. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 16(4).
- Lev, B., Cañibano, L., & Marr, B. (2005). An Accounting Perspective on Intellectual Capital.
- Karami, G., Seyyedi, J. & Ghaznavi, M. (2014). Towards identifying and disclosing intellectual capital. *International Journal of Business and Social Research*, 4(3), 106-113.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1993). Putting the Balanced Scorecard to Work. *Harvard Business Review*, 71(5), 134–147.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. *Harvard Business Review*, 74(1), 75–85.

- Lev, B., & Schwartz, A. (1971). On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements. *The Accounting Review*, 46(1), 103–112.
- Mereaux, J.-P., Feige, J., & Mbengue, B. (2013). Evaluation comptable du capital humain: une approche par le tryptique masse salariale, connaissances et compétences. In *Comptabilité sans Frontières..The French Connection*.
- Morse, W. J. (1973). A Note on the Relationship between Human Assets and Human Capital. *The Accounting Review*, 48(3), 589–593.
- Mouritsen, J., & Roslender, R. (2009). Critical intellectual capital. *Critical Perspectives on Accounting*, 20(7), 801–803.
- Nielsen, C., Roslender, R., & Schaper, S. (2016). Continuities in the use of the intellectual capital statement approach: Elements of an institutional theory analysis. *Accounting Forum*, 40(1), 16–28.
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review: Measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 155–176.
- Roslender, R., Marks, A., & Stevenson, J. (2015). Critical Perspectives on Accounting Damned if you do , damned if you don ' t: Conflicting perspectives on the virtues of accounting for people. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 43–55.
- Schäfer, P. H., Volksw, D., & Lindenmayer, P. (2004). *Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital - Stand der betriebswirtschaftlichen Diskussion*.
- Sistema de Normalização Contabilística*. (2015) (4.ª Edição). Porto Editora.
- Stewart, T. A. (1998). *Capital Intelctual: a nova riqueza das organizações* (Edições Si). Lisboa.
- Sveiby, K. (1997). The Intangible Assets Monitor. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2(1), 73–97.
- Tariq, M. D. Y. F. B. Z. A. A. (2016). Article information: The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption Introduction. *Journal of Intellectual Capital*, 17(4). 1-39.
- Tseng, K.-A., Lin, C.-I., & Szu-Wei, Y. (2015). Contingencies of intellectual capitals and financial capital on value creation. *Journal of Intellectual Capital*, 16(1), 156–173.

Varma, A. (2005). Mark A. Huselid, Brian E. Becker, and Richard W. Beatty. The Workforce Scorecard: Managing Human Capital to Execute Strategy. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2005, 278 pages. *Human Resource Management*, 44(3), 359–361.

Legislação

Código das Sociedades Comerciais.

Código Deontológico da Ordem dos Contabilistas Certificados.

Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas.

Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares.

Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Decreto-Lei 8/2007 de 17 de Janeiro.

Decreto-Lei 158/2009, de 13 de Junho.

Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados.

Portaria n.º 92-A/2011, de 28 de Fevereiro.

Regulamento de Inscrição a Estágio e Exame Profissional da Ordem dos Contabilistas Certificados.

Regulamento do IVA nas Transações Intracomunitárias